

**UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA – UFPB
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS – CCJ
COORDENAÇÃO DO CURSO DE DIREITO – CAMPUS JOÃO PESSOA
COORDENAÇÃO DE MONOGRAFIA**

YASMIN ROLIM DE SOUZA

**DA FLEXIBILIZAÇÃO DOS DIREITOS TRABALHISTAS AO DUMPING SOCIAL:
UMA ANÁLISE DA REFORMA TRABALHISTA (LEI Nº 13.467/2017)**

**JOÃO PESSOA
2019**

YASMIN ROLIM DE SOUZA

**DA FLEXIBILIZAÇÃO DOS DIREITOS TRABALHISTAS AO DUMPING SOCIAL:
UMA ANÁLISE DA REFORMA TRABALHISTA (LEI Nº 13.467/2017)**

Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado ao Curso de Graduação em
Direito de João Pessoa do Centro de
Ciências Jurídicas da Universidade
Federal da Paraíba como requisito parcial
da obtenção do grau de Bacharel em
Direito.

Orientador: Professor Dr. Jailton Macena
de Araújo

JOÃO PESSOA
2019

Catálogo na publicação
Seção de Catalogação e Classificação

S729f Souza, Yasmin Rolim de.

Da flexibilização dos direitos trabalhistas ao dumping social: uma análise da reforma trabalhista (lei nº 13.467/2017) / Yasmin Rolim de Souza. - João Pessoa, 2019.

72 f.

Orientação: Jailton Macena de Araújo.
Monografia (Graduação) - UFPB/CCJ.

1. Reforma Trabalhista. 2. Flexibilização. 3. Dumping Social. 4. Globalização. 5. Dano Social. I. Araújo, Jailton Macena de. II. Título.

UFPB/CCJ

YASMIN ROLIM DE SOUZA

**DA FLEXIBILIZAÇÃO DOS DIREITOS TRABALHISTAS AO DUMPING SOCIAL:
UMA ANÁLISE DA REFORMA TRABALHISTA (LEI Nº 13.467/2017)**

Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado ao Curso de Graduação em
Direito de João Pessoa do Centro de
Ciências Jurídicas da Universidade
Federal da Paraíba como requisito parcial
da obtenção do grau de Bacharel em
Direito.

Orientador: Professor Dr. Jailton Macena

DATA DA APROVAÇÃO: 12 DE ABRIL DE 2019

BANCA EXAMINADORA:



**Prof. Dr. JAILTON MACENA DE ARAÚJO
(ORIENTADOR)**



**Prof. Ms. RAFAEL CÂMARA NORAT
(AVALIADOR)**



**Prof. RAYANNE AVERSARI CÂMARA
(AVALIADORA)**

AGRADECIMENTOS

Pelo apoio irrestrito em todas as batalhas por mim travadas, à minha família. Meu pai, Marcos Valério, minha mãe, Virginia, e minha irmã, Isadora. A eles, o meu maior agradecimento.

Agradeço ao meu namorado e amigo, Eduardo, pelo companheirismo de todas as horas e pelo incentivo, em todas as escolhas que faço.

Ao meu orientador, Professor Jailton Macena, por ter abraçado este projeto e incentivado a pesquisa na seara trabalhista.

Por fim, a todos os amigos, colegas, professores, servidores e funcionários da Universidade Federal da Paraíba, com os quais tive a oportunidade de conviver os últimos cinco anos. Pela amizade, pelo aprendizado e pela troca de ideias, o meu agradecimento.

RESUMO

A presente pesquisa tem o condão de analisar criticamente os efeitos decorrentes das alterações havidas no arcabouço juslaboral, a partir da vigência da Reforma Trabalhista (Lei nº13.467/2017), a qual modificou um número bastante expressivo de artigos da Consolidação das Leis do Trabalho, sob o estandarte da modernização dos direitos laborais, através da flexibilização das proteções trabalhistas. Assim, o objetivo central deste trabalho é avaliar se a citada lei abre brechas à prática de *dumping* pelas empresas existentes no território brasileiro, como medida exploratória do trabalho humano que malfere à dignidade humana, a proibição do retrocesso, o valor social do trabalho e a livre concorrência. Para tanto, reflete-se sobre as lutas históricas dos trabalhadores e o papel das normas do direito do trabalho na manutenção da estrutura capitalista; constrói-se a compreensão do que seja a flexibilização, as correntes doutrinárias que a defendem ou repudiam, sua legalidade e legitimidade frente ao contexto do Brasil, além de se conceituar o *dumping* social e se apontarem os reflexos decorrentes da sua prática; por fim, faz-se a análise da redação de alguns artigos da nova CLT. O método de abordagem utilizado é hipotético-dedutivo partindo-se da premissa de que o conflito se apresenta nas alterações trazidas pela Lei n. 13.467/17, notadamente aquelas que dizem respeito à liberdade sindical, de modo a verificar as consequências para a realização dos direitos laborais dos empregados. Quanto à técnica de pesquisa, consiste na bibliográfica, nacional e estrangeira. Verificou-se, por derradeiro, que a reformulação do texto celetista impôs a flexibilização desregulamentadora, que ocasiona *dumping* social, decorrente dos princípios da prevalência do negociado sobre o legislado e da intervenção mínima do Estado, bem como do esvaziamento das funções dos sindicatos dos trabalhadores – situações que ensejam a precarização dos direitos laborais e a existência de empresas que obtêm vantagem desleal frente à sua concorrência.

Palavras-chave: Reforma Trabalhista. Flexibilização. Dumping Social. Globalização. Dano Social.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	6
2 O DIREITO SOCIAL AO TRABALHO E A LUTA HISTÓRICA DOS TRABALHADORES.....	9
2.1 A REVOLUÇÃO INDUSTRIAL E O PROLETARIADO	9
2.2 A ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO E O TRABALHO DECENTE	12
2.3 O DIREITO DO TRABALHO NO BRASIL	17
3 DA FLEXIBILIZAÇÃO DOS DIREITOS TRABALHISTAS AO <i>DUMPING</i> SOCIAL	24
3.1 TEORIA FLEXIBILISTA: LEGALIDADE E LEGITIMIDADE DO INSTITUTO.....	24
3.2 DO DIREITO DA CONCORRÊNCIA AO DIREITO DO TRABALHO: REFLEXOS DA PRÁTICA DO <i>DUMPING</i> SOCIAL	31
4 REFORMA TRABALHISTA: LEI 13.467/2017	39
4.1 CORRELAÇÃO ENTRE A FLEXIBILIZAÇÃO DOS DIREITOS TRABALHISTAS E O <i>DUMPING</i> SOCIAL	40
4.2 ANÁLISE CRÍTICA DOS DISPOSITOS DA LEI Nº 13.467/2017 À LUZ DO PATAMAR CIVILIZATÓRIO MÍNIMO	45
4.3 FLEXIBILIZAÇÃO OU <i>DUMPING</i> SOCIAL?	55
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS	63
REFERÊNCIAS.....	66

1 INTRODUÇÃO

O quadro econômico atual, marcado pela globalização, pelo mercado predatório e pelo processo de progressiva crise financeira, causa nítida inquietação no âmbito do trabalho, uma vez que são os trabalhadores os primeiros afetados pelas medidas tomadas a fim de reduzir o agravamento do cenário adverso. Foi nesse contexto de tensão que se aprovou no país a Lei nº 13.467/2017, a qual entrou em vigor em 11 de novembro de 2017 e modificou um número expressivo de artigos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Elaborada sob o pretexto de modernização da legislação laboral e pressionada pelo setor empresarial, que reivindicava a diminuição da rigidez dos direitos dos obreiros – que deveriam ser mais maleáveis, em atenção às exigências do mercado econômico hodierno, que é altamente competitivo e mundialmente interligado –, a Reforma Trabalhista alterou profundamente o ordenamento jurídico laboral, tendo como estandarte a flexibilização. Ao tratar do referido instituto, porém, é preciso ter em vista o equilíbrio entre as exigências econômicas e o que efetivamente pode ser flexibilizado, pois que sua aplicação sem os devidos cuidados poderá acarretar na concretização de indesejado retrocesso social.

Assim, saltam aos olhos algumas das escolhas realizadas pelo legislador reformador, tais como a adoção do princípio da intervenção mínima na negociação coletiva, consagrado no art.8º, §3º, da CLT; a introdução do art.611-A, à CLT, que dá prevalência às normas coletivas em detrimento das disposições legais; além das modificações dos arts. 444, 545, 521, alínea d, e 791-A, da CLT, e da revogação do art. 477, §§1º e 3º, da Consolidação, que enfraquecem as funções sindicais.

Ademais, tem-se que para o efetivo combate ao citado retrocesso, imperioso a compreensão da figura do *dumping* social – prática empresarial desleal com o objetivo precípua de elevação da margem de lucros do empregador, a qual se dá através da violação das proteções laborais. Ao explorar a mão de obra, a empresa consegue reduzir os preços dos produtos por ela ofertados no mercado e, assim, destaca-se no seu meio. Essa estratégia, no entanto, afeta negativamente não só os empregados individualmente atingidos por ela, mas também a sociedade como um todo e a própria ordem econômica capitalista.

Conforme se observa, a Lei em estudo é um tema atual e de extrema relevância social, sendo que, em virtude da sua profundidade e amplitude, são

geradas dúvidas sobre a possibilidade de ter ela resultado em retrocesso social, marcado pela supressão de direitos trabalhistas. Logo, indiscutível a sua importância e colocação quanto objeto de pesquisa e debate acadêmicos.

Diante do exposto, tem-se como problematização do presente estudo a seguinte questão: é legal e legítima a flexibilização dos direitos trabalhistas trazidos pela Lei nº 13.467/2017, ou foi este um instrumento de desregulamentação dos dispositivos protetores dos trabalhadores, que acaba por autorizar o *dumping* social e ferir princípios e direitos fundamentais assegurados pela Constituição Federal de 1988?

Para tanto, propõe-se observar as alterações havidas com a Reforma, a fim de se analisar se esta será capaz de abalar a lógica protecionista atribuída ao Direito do Trabalho e se existirão impactos na efetivação de princípios e garantias constitucionais, tais como o trabalho decente, o valor social do trabalho e a proibição do retrocesso. A partir daí, poderá ser vislumbrado se, em atendimento aos anseios da classe empresária e das cobranças do sistema econômico neoliberal, houve ou não a sobreposição dos interesses econômicos em detrimento da dignidade do trabalhador, de modo a se configurar a prática de *dumping* social – medida exploratória do trabalho humano.

Buscar-se-á, ainda, realizar uma reflexão sobre a flexibilização das normas laborais como parte do processo de lutas históricas dos trabalhadores e o papel das normas do direito do trabalho na manutenção da estrutura capitalista; compreender o instituto do *dumping* desde o seu surgimento no Direito Concorrencial até a aplicação específica do *dumping* social no âmbito do Direito do Trabalho, bem como o seu conceito; por fim, será feita uma análise crítica da redação de alguns dos artigos que foram modificados e introduzidos na Consolidação das Leis Trabalhistas pela Lei nº 13.467/2017.

Para o desenvolvimento deste trabalho será utilizado o método de abordagem hipotético-dedutivo, partindo-se da premissa de que o conflito se apresenta nas alterações trazidas pela Lei n. 13.467/17, notadamente aquelas que dizem respeito à liberdade sindical, de modo a verificar as consequências para a realização dos direitos laborais dos empregados. A reformulação do texto celetista impõe, como se pretende verificar, a flexibilização desregulamentadora que ocasiona *dumping* social, decorrente dos princípios da prevalência do negociado sobre o legislado e da

intervenção mínima do Estado; enquanto que os testes de falseamento consistirão nos meios explorados para o combate ao retrocesso social posto.

No que diz respeito às técnicas de pesquisa, será especialmente a bibliográfica – nacional e estrangeira – desde a consulta a livros, até artigos de revistas especializadas, incluído nesse rol livros e artigos virtuais, disponíveis em internet, bem como a análise das decisões judiciais que tratam da matéria, que servirão para fazer surgir o ponto de vista adotado, suas consequências e, em seguida, as correspondentes conclusões.

Para tanto, o trabalho será desenvolvido através das seguintes seções: no capítulo 2 será abordado o trabalho como sendo um direito social, fruto da luta dos trabalhadores, notadamente no contexto da revolução industrial, que influenciou no surgimento da Organização Internacional do Trabalho e no paradigma mundial do trabalho decente. Será realizado ainda uma breve exposição da evolução histórica da legislação trabalhista no Brasil.

No capítulo 3 o foco será dado à construção do conhecimento acerca dos institutos da flexibilização dos direitos laborais e do *dumping* social. Assim, será explanada em que consiste a primeira figura, suas correntes doutrinárias, bem como os aspectos legais e de legitimidade a ela atribuídas no contexto brasileiro. Ademais, será explorado o *dumping*, sua origem, sua aplicação no Direito do Trabalho e os multireflexos da prática do *dumping* social.

Por fim, no capítulo 4 será traçada a correlação entre a flexibilização e o *dumping* social. Além disso, serão analisados alguns dispositivos reformados ou introduzidos na Consolidação das Leis do Trabalho, pela Lei nº 13.467/2017 (Reforma Trabalhista), a fim de se avaliar se as alterações havidas dizem respeito à flexibilização das proteções laborais, ou representam autorização implícita para a prática de *dumping* social pelas empresas.

2 O DIREITO SOCIAL AO TRABALHO E A LUTA HISTÓRICA DOS TRABALHADORES

Os direitos sociais são fruto do constante embate entre oprimidos e opressores – tratam-se de uma conquista histórica, inaugurada pelo contexto da Revolução Industrial e o grave problema dos acidentes de trabalho havidos à época. Seu surgimento está intimamente atrelado aos movimentos de resistência do operariado, o qual se encontrava submetido à economia de mercado sem qualquer tipo de regulamentação jurídica, que gerava relações trabalhistas tirânicas e graves violações à dignidade dos obreiros.

Os problemas laborais provocaram uma reação do mundo jurídico e a origem do Direito do Trabalho, que estabeleceu, para os industriais, limites à liberdade de contratação e obrigações jurídicas que evoluíram para a atual relação de trabalho. Nessa ótica, um novo paradigma foi estabelecido: aquele que se valesse da mão de obra alheia a fim de acumular riquezas, atrairia para si a responsabilidade sobre quem lhe presta serviços, devendo respeitar os seus direitos.

O trabalho passou a figurar, portanto, como valor social e um dos pilares fundamentais à formação dos direitos sociais, sendo o desrespeito ao Direito do Trabalho um dos mais perigosos atentados contra aqueles.

2.1 A REVOLUÇÃO INDUSTRIAL E O PROLETARIADO

A Revolução Industrial foi um momento histórico singularizado pela mecanização expoente dos mais relevantes setores produtivos dos países da Europa, notadamente a Inglaterra¹. O surgimento da máquina e a sua rápida adesão pelas indústrias provocou a revolução nos métodos de trabalho e a redução na mão-de-obra, já que com o maquinário não era preciso um grande número de operários para se atingir a produção almejada.²

¹ OLIVEIRA, José César de. Formação Histórica do Direito do Trabalho. In: BARROS, Alice Monteiro de, coord. *Curso de direito do trabalho: estudos em memória de Célio Goyatá*. 2 ed. São Paulo: LTr, 1994. cap. 1, p. 61.

² VIANNA, Segadas. Antecedentes Históricos. In: SUSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segada; TEIXEIRA, Lima. *Instituições de direito do trabalho*. vol. 1. 15 ed. São Paulo: LTr, 1995. cap. 1, p. 32.

A substituição de homens por máquinas deu ensejo à uma onda de protestos e rebeliões, diante da ameaça sentida pelos operários. Foi o caso dos ludistas, que se organizavam para destruir as máquinas – supostas responsáveis pela crise do trabalho ora vivenciada.³

As cidades inglesas, coração do mundo industrial e símbolos do progresso, eram palco de graves conflitos e contradições: de um lado o luxo e o consumismo e, do outro a miséria, as jornadas de trabalho intermináveis, os salários irrisórios e os acidentes nas fábricas. Foi nesse cenário degradante que se encontrava a maior parte da população, o chamado proletário:

Um trabalhador que presta serviços em jornadas de duração que vai a 14 e a 16 horas, não tem oportunidades de desenvolvimento intelectual, habita em condições subumanas, em geral nas adjacências do próprio local de atividade, tem prole numerosa e ganha em troca disso tudo.⁴

Apesar do cenário desumano ademais narrado, o Estado, inspirado pelos ideais liberais da Revolução Francesa, da doutrina de John Locke, Montesquieu, Rousseau, entre outros, permanecia inerte, convicto que não era seu papel intervir no mundo privado, na economia, sendo prerrogativa da sociedade a livre concorrência e a autonomia da vontade. Acerca do fundamento do liberalismo, Mascaro Nascimento pontua:

[...] é de uma sociedade política instituída pelo consentimento dos homens que viviam em estado de natureza e na qual cada um, sob a direção da vontade geral, vive em liberdade e igualdade e com a garantia da propriedade de tudo o que possui.

O governo é simples intermediário entre o povo e a vontade geral à qual lhe cabe dar cumprimento, com um mínimo de interferência e com o máximo empenho no sentido de assegurar a liberdade civil e política, bem como os direitos naturais, porque estes preexistem ao Estado e não se sujeitam a restrições.

No plano político, o individualismo se reveste de características predominantes de tutelas dos direitos civis; na esfera econômica, parte do pressuposto coerente da existência de uma ordem econômica natural e que se forma espontaneamente, independentemente da atuação do Estado que, assim, deve omitir-se, deixar fazer.⁵

O que se observa é que o trabalhador era livre, isto é, formalmente livre, no entanto, continuava economicamente miserável e completamente submisso à vontade patronal. O operário não passava de mero meio de produção, sujeito à

³ MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do Trabalho*. 31 ed. São Paulo: Atlas, 2014.p.6.

⁴ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Direito Processual do Trabalho*. 4 ed. São Paulo: LTr. Pg. 23.

⁵ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Direito Processual do Trabalho*. 4 ed. São Paulo: LTr. Pg. 19.

trabalhos árduos, perigosos e insalubres, jornadas de trabalho extenuantes e salários insignificantes. Insurgindo-se contra essa realidade, discípulos de Saint-Simon expuseram:

Nesse estado, o operário se apresenta então como o descendente direto do escravo e do servo; a sua pessoa é livre, não está mais preso à gleba, mas eis tudo o que consegue conquistar, e, neste estado de liberação legal, não pode subsistir senão sob as condições que lhe são impostas por uma classe pouco numerosa, a dos homens que uma legislação, filha do direito de conquista, investiu do monopólio das riquezas, isto é, da faculdade de dispor à vontade, mesmo na ociosidade, dos instrumentos de trabalho.⁶

A situação degradante do proletariado e a situação de concorrência com a máquina, fez com que essa classe desenvolvesse um sentimento de solidariedade por si mesma, de forma que seus integrantes se uniram a fim de reivindicar melhores condições de trabalho e enfrentar o capital, a partir de movimentos coletivos e sociais.⁷ Os sindicatos, nesse ponto histórico já lutavam para a substituição da liberdade de contratação pela justiça social.

Tão forte se tornou o clamor pela mudança no direito individualista burguês de propriedade, para que se tornasse mais harmônica a relação entre capital e trabalho, que o Estado se viu obrigado a intervir juridicamente, passando, assim, de mero observador à regulamentador. É nesse sentido que se aponta a Revolução Industrial como sendo uma das maiores causas do surgimento do Direito do Trabalho. O estudioso Dejourns, acerca do exposto, comenta:

Frente à amplitude do movimento de organização da classe operária, é preciso encontrar novas soluções. Inicia-se então um movimento complexo, no qual o Estado aparece como ator estratégico. Os conflitos entre trabalhadores e empregadores eram, até aí, regulados localmente. O patrão era livre para escolher as soluções que quisesse e, quando apelava para a polícia ou para o exército, para reprimir uma greve, o representante do Estado agia em nome, unicamente, do atentado à propriedade privada. Mas o desenvolvimento do movimento operário conduz a greves mais amplas, onde o Estado é depositário de uma missão mais importante. O Estado é chamado a intervir cada vez mais frequentemente. Por outro lado, a organização dos operários confere, ao movimento de revolta, uma força que pode derrotar o poder do empregador isolado. O Estado torna-se o árbitro necessário.⁸

⁶ Apud MORAES FILHO, Evaristo. *Tratado Elementar de Direito do Trabalho*. Vol 1. Rio de Janeiro: Freitas Bastos. 1960. Pg 327, nota.

⁷ CECATO, Maria Aurea Baroni. Considerações acerca da dignidade do trabalhador ante os reflexos da automatização. João Pessoa, *Verba juris*: anuário da pós-graduação em direito, a.4, n.4, p. 415-446, jan/dez. 2005. p.418.

⁸ DEJOURS, Christophe. *A loucura do trabalho*: estudo de psicopatologia do trabalho. Tradução de Ana Isabel Paraguay e Ltf-cia Leal Ferreira. 5 ed. Ampliada. São Paulo: Cartaz - Oboré, 1992. p. 16.

Observou-se, então, a transformação gradual do Estado Liberal, assentado nos direitos liberais por excelência, quais sejam a liberdade, a igualdade e a propriedade, em Estado Social, guiado pelos direitos sociais e seus valores: solidariedade, justiça social e proteção da dignidade humana. Mister apontar que estes valores são impostos não apenas ao Estado, responsável pelas políticas de promoção social e pela garantia das normas jurídicas sociais, mas, igualmente, a todos os cidadãos em suas relações intersubjetivas⁹ - incluídas aí as relações de emprego.

Acerca dos valores fundamentais do Direito do Trabalho, na perspectiva dos direitos sociais, Jorge Luiz Souto Maior ensina serem eles: “a) o trabalho humano não é uma mercadoria de comércio e; b) a aplicação das normas trabalhistas serve à melhoria progressiva e constante das condições sociais e econômicas (de vida e de trabalho) do trabalhador”¹⁰.

Evidencia-se, portanto, que os direitos sociais e, especialmente, o Direito do Trabalho tiveram suas sementes plantadas pelo operariado miserável e explorado na Revolução Industrial e pelos movimentos sociais e sindicais da época - mas apesar das conquistas havidas, ainda eram de difícil efetivação. Nesse sentido e a fim de se garantir a aplicação e o controle do direito trabalhista foi criada, então, a Organização Internacional do Trabalho.

2.2 A ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO E O TRABALHO DECENTE

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) foi fundada em 28 de junho de 1919, pelo Tratado de Versalhes, com o objetivo de promover a justiça social. Ocorre que mesmo após a sua instituição, vários países continuaram a não dar efetividade às normas de regulação das relações laborais, de modo que em 30 de maio de 1946, após a Segunda Grande Guerra, a Organização foi elevada a

⁹ SOUTO MAIOR, Jorge Luiz; CORREIA, Marcus Orione Gonçalves. O que é direito social?. In: CORREIA, Marcus Orione Gonçalves, org. *Curso de direito do trabalho, vol 1: teoria geral do direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 2007.

¹⁰ SOUTO MAIOR, Jorge Luiz; CORREIA, Marcus Orione Gonçalves. O que é direito social?. In: CORREIA, Marcus Orione Gonçalves, org. *Curso de direito do trabalho, vol 1: teoria geral do direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 2007.

órgão permanente da ONU, como forma de se reforçar a importância do trabalho em condições dignas e igualitárias.¹¹

A OIT é a única agência do Sistema das Nações Unidas que possui organização estrutural tripartite, na qual as organizações de empregadores, de trabalhadores e os representantes dos governos, tem igual participação em suas variadas instâncias. Ademais, tem-se que ela figura como responsável pela formulação e aplicação das normas internacional do trabalho, criadas na forma de Convenções e Recomendações.¹²

Destaque-se, ainda, o seu importante papel para a consecução de parâmetros mínimos de dignidade às condições de trabalho do obreiro, assim como de políticas sociais àqueles que foram tão maltratados nas fábricas da Revolução Industrial, conforme bem analisa Maria Aurea Baroni Cecato:

Os preceitos da OIT – sua Constituição e suas Convenções – tornam-se o modelo da regulação das relações de trabalho e do estabelecimento dos direitos sociais, fixando-se na base da construção do Estado do Bem Estar Social. É, efetivamente a partir da criação dessa Organização, que os Estados adotam, mais sistematicamente, normas e medidas de proteção ao trabalhador, tanto no nível constitucional (a partir de então, de caráter social) quanto no infraconstitucional. Os direitos ao trabalho; à salário justo e equitativo; ao descanso (intra e inter-jornada; semanal e anual); à liberdade sindical; à negociação coletiva e à greve, além dos relativos à seguridade social, são contemplados nos ordenamentos nacionais. Em princípio, encontra-se completo o quadro dos direitos laborais como mínimo indispensável à salvaguarda da dignidade do trabalhador, conquanto não garantidamente respeitados.¹³

O que se tornou claro a partir do contexto histórico e social da Revolução Industrial foi que, apesar da necessidade econômica de desenvolvimento e expansão do mercado, não se pode encarar a mão de obra dos trabalhadores como simples mercadoria. A bem da verdade, mostrou-se indispensável a existência de um patamar civilizatório mínimo.

No ano de 1998, então, foi aprovada a Declaração dos Princípios e Direitos Fundamentais do Trabalho na Conferência Internacional do Trabalho, de

¹¹ SOUTO MAIOR, Jorge Luiz; CORREIA, Marcus Orione Gonçalves. O que é direito social?. In: CORREIA, Marcus Orione Gonçalves, org. *Curso de direito do trabalho, vol 1: teoria geral do direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 2007. p. 21-22.

¹² CENTRO INTERNACIONAL DE FORMAÇÃO DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Direito internacional do trabalho e direito interno: manual de formação para juízes, juristas e docentes em Direito*. Turim: Centro Internacional de Formação da OIT, 2011. p. 7.

¹³ CECATO, Maria Áurea Baroni. Direitos humanos do trabalhador: para além do paradigma da declaração de 1998 da O.I.T. In: SILVEIRA, Rosa Maria Godoy et al. *Educação em direitos humanos: fundamentos teórico-metodológicos*. João Pessoa: Universitária, 2007. p.355.

observância obrigatória por todos os Estados Membros da OIT, bem como pela comunidade internacional em geral – legisladores, organizações internacionais e não governamentais, empresas multinacionais, sindicatos, sejam eles de empregados ou empregadores – constituindo-se como reafirmação universal com o compromisso de respeito e promoção às condições dignas de trabalho.

No referido documento foram fixados quatro princípios fundamentais a serem respeitados: a) liberdade sindical e reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva; b) eliminação de todas as formas de trabalho forçado; c) abolição efetiva do trabalho infantil; d) eliminação de todas as formas de discriminação no emprego ou na ocupação.¹⁴

Ademais, tem-se que a Organização possui diversos campos de ação, os quais se alinham no sentido de implementação de quatro objetivos estratégicos, que tem o trabalho decente como ponto de convergência, são eles: o respeito aos direitos no trabalho – dispensada atenção especial àqueles tidos como fundamentais; a promoção do emprego produtivo e de qualidade; a ampliação da proteção social e; o fortalecimento do diálogo social.

Saliente-se que o conceito de trabalho decente, foi introduzida pela OIT em 1999, através do seu Diretor-Geral Juan Somavia.¹⁵ O diplomata chileno, em seu primeiro relatório, apontou como missão da organização em voga a promoção de oportunidade para que homens e mulheres obtivessem um trabalho produtivo e de qualidade, em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade humanas.

Com efeito, o trabalho decente se tornou o paradigma atualmente aplicável à esfera trabalhista.¹⁶ Inclusive, em regra, pode ser aplicado a todos os trabalhadores, de todas as sociedades, uma vez que os objetivos do trabalho decente seriam de inspiração universal:

O paradigma do trabalho decente é, em princípio, aplicável a todos os trabalhadores em todas as sociedades. Os objetivos do trabalho decente são válidos em todo o espectro da diversidade institucional e de desenvolvimento. Trabalhadores em todas as sociedades desejam liberdade de associação e se opõem à discriminação, ao trabalho forçado e ao trabalho infantil em situações perigosas e prejudiciais. Desejam participar através do diálogo social na tomada de decisões que afetam o seu trabalho

¹⁴ NAÇÕES Unidas no Brasil. *OIT Organização Internacional do Trabalho*. Disponível em: <<https://nacoesunidas.org/agencia/oit/>>, Acesso em 03 fev. 2019.

¹⁵ ILO. 1999. *Decent work*, Report of the Director General, Geneva. p. 3.

¹⁶ GUNTHER, Luiz Eduardo. O trabalho decente como paradigma da humanidade no século XXI. In: GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa; ALVARENGA, R'bia Zanotelli (Org.). *Direito do trabalho e direito empresarial sob o enfoque dos direitos fundamentais*. São Paulo: LTr, 2015, passim.

e vidas, tanto ao nível da empresa e da nação como a nível regional e global. Da mesma forma, todas as pessoas e todas as sociedades desejam trabalhar em condições de dignidade e segurança e com remuneração adequada. Finalmente, um mínimo de segurança social e económica no trabalho e na vida é uma aspiração universal. (tradução livre)¹⁷

O Instituto Internacional de Estudos do Trabalho e a OIT publicaram no ano de 2006, sob a edição do estudioso Dharam Guai, o livro *Decent Work: objectives and strategies*¹⁸. O capítulo inicial da obra, de autoria do próprio coordenador, foi destinado à exibição dos aspectos mais relevantes do trabalho decente – incluídos aí os objetivos estratégicos acima mencionados.

Explanou-se que o Direito no Trabalho estabelece um marco ético e legal para todos os elementos do trabalho decente, sendo responsável pela garantia da associação entre trabalho, dignidade, igualdade, liberdade, remuneração adequada, segurança social e voz (entendida como representação e participação para todas as categorias de trabalhadores).

Quanto à promoção do emprego produtivo e de qualidade, o autor asseverou abranger todos os tipos de trabalho, desde o autônomo, até o assalariado, o caseiro, aquele realizado em tempo integral, parcial ou casual, o concretizado por mulheres, homens ou menores de idade; sendo necessária a observância de algumas condições: a) possibilidade de livre escolha, sem discriminação contra qualquer categoria de trabalhador (mulher, imigrantes, minorias, etc); b) remuneração que atenda às necessidades essenciais do trabalhador e dos membros da sua família; c) proteção dos trabalhadores contra acidentes, insalubridade, periculosidade e jornadas excessivamente prolongadas; d) liberdade de formação e associação representativas e independentes para representar os interesses dos trabalhadores, e garantir a sua participação em negociações coletivas e em discussões com empregadores e autoridades

¹⁷ GHAI, Dharam. Decent work: universality and diversity. In: INTERNACIONAL LABOUR OFFICE GENEVA; INTERNACIONAL INSTITUTE FOR LABOUR STUDIES. *Decent work: objectives and strategies*. Genebra: 2006. cap. 1, p. 4. "The decent work paradigm is in principle applicable to all working people in all societies. The objectives of decent work are valid across the full spectrum of institutional and developmental diversity. Working people in all societies desire freedom of association and oppose discrimination, forced labour and child employment in hazardous and harmful situations. They wish to participate through social dialogue in decision-making affecting their work and lives, both at the level of the enterprise and the nation and at regional and global levels. Likewise, all people and all societies Desire work in conditions of dignity and safety and with adequate remuneration. Finally, a modicum of social and economic security in work and life is a universal aspiration."

¹⁸ INTERNACIONAL LABOUR OFFICE GENEVA; INTERNACIONAL INSTITUTE FOR LABOUR STUDIES. *Decent work: objectives and strategies*. Genebra: 2006.

governamentais sobre questões relacionadas ao labor; e) mínimo essencial de segurança social.

No que tange a ampliação da proteção social, afirmou ter como fim o fornecimento de segurança contra certas contingências e vulnerabilidades, quais sejam os problemas de saúde, as necessidades da maternidade, os acidentes, o desemprego, a miséria, as flutuações econômicas extremas, dentre outras. Além do mais, destacou existir uma preocupação com o atendimento das necessidades de grupos vulneráveis, tais como crianças órfãs, idosos e deficientes. Assim, as políticas de proteção social devem promover saúde, confiança e disposição para aceitar inovações técnicas e institucionais, visando uma maior produtividade e crescimento. Dharam Guai explicou, ainda, que:

A definição acima de proteção social vai além da noção mais limitada de segurança para situações relacionadas ao trabalho de pelo menos duas maneiras. Primeiro, a cobertura da proteção se estende para além dos trabalhadores e até mesmo de seus familiares, para abraçar pessoas vulneráveis e inseguras, fora do emprego remunerado e, de fato, da força de trabalho. Em segundo lugar, as contingências e vulnerabilidades são redefinidas para além das inseguranças convencionais identificadas nas Convenções da OIT sobre Seguridade Social, incluindo miséria, flutuações econômicas extremas e catástrofes naturais e humanas. Essa definição mais abrangente de seguridade social tem a vantagem de abranger toda a gama de vulnerabilidades de todos os membros da sociedade, não apenas aqueles de limitados setores da população, que frequentemente estão entre os grupos mais privilegiados em alguns países. (tradução livre)¹⁹

Por fim, aduziu que o fortalecimento do diálogo social provê voz e representação aos participantes do processo de produção, constituindo um meio de defesa dos interesses da classe, permitindo a articulação de preocupações e prioridades e o envolvimento em negociações, bem como em discussões com os empregadores e com as autoridades públicas acerca de políticas sociais e econômicas.

¹⁹ GHAI, Dharam. Decent work: universality and diversity. In: INTERNACIONAL LABOUR OFFICE GENEVA; INTERNACIONAL INSTITUTE FOR LABOUR STUDIES. *Decent work: objectives and strategies*. Genebra: 2006. cap. 1, p.15. "The above definition of social protection goes beyond the more limited notion of security for work-related situations in at least two ways. First, the coverage of protection extends beyond the workers and even their family members to embrace vulnerable and insecure persons outside paid employment and indeed the labour force. Second, the contingencies and vulnerabilities are redefined beyond the conventional insecurities identified in the ILO Conventions on Social Security to include destitution, extreme economic fluctuations and natural and human catastrophes. This more comprehensive definition of social security has the advantage of covering the full range of vulnerabilities of all members of society, not just those of limited sections of the population, who are often among the more privileged groups in some countries."

É que, como bem ensina Cecato, “[...] não há mais que se falar em desenvolvimento, sem ter em conta as condições de vida e trabalho daqueles a quem cabe o ônus maior da tarefa de produzir”.²⁰ Logo, o que se depreende da análise do instituto do trabalho decente, é que ele foi estabelecido pela OIT como pilar das relações laborais para que, diante do modelo econômico capitalista sobre o qual se assenta o mercado mundial, as normas trabalhistas tenham um parâmetro mínimo a ser observado.

2.3 O DIREITO DO TRABALHO NO BRASIL

Quando se pretende analisar a evolução histórica da legislação trabalhista, deve-se ter em vista que esse processo sofre interferências diretas do ambiente político, social e econômico da sociedade no qual se insere. Ou seja, é fator influenciador não só a opinião pública, manifestada por meio de campanhas políticas, propagandas, etc., mas, sobretudo, a pressão material existente, tal como as greves.²¹ Nessa perspectiva, Segadas afirma que o movimento do Direito do Trabalho no Brasil é descendente – uma vez que se originou de uma ação com sentido de baixo para cima, isto é, do Governo para a coletividade –, sendo caracterizado pela:

- a) inexistência de luta, sem que isso indique a ausência de uma questão social, embora latente;
- b) falta de associações profissionais de expressiva representatividade;
- c) os grupos sociais são ainda inorgânicos;
- d) não há atividades econômicas que exijam massas proletárias densas.²²

Na época do Brasil colônia e do Império existiam algumas leis com espaçados dispositivos com teor trabalhista, no entanto, eles não guardam qualquer relação com a regulamentação laboral brasileira hodierna, de modo que não figuram como fonte da legislação atual.

²⁰CECATO, Maria Áurea Baroni. Direitos humanos do trabalhador: para além do paradigma da declaração de 1998 da O.I.T. In: SILVEIRA, Rosa Maria Godoy et al. *Educação em direitos humanos: fundamentos teórico-metodológicos*. João Pessoa: Universitária, 2007. p.363.

²¹ VIANNA, Segadas. Evolução do direito do trabalho no Brasil. In: SUSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segada; TEIXEIRA, Lima. *Instituições de direito do trabalho*. vol. 1. 15 ed. São Paulo: LTr, 1995. cap. 1, p. 54.

²² VIANNA, Segadas. Evolução do direito do trabalho no Brasil. In: SUSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segada; TEIXEIRA, Lima. *Instituições de direito do trabalho*. vol. 1. 15 ed. São Paulo: LTr, 1995. cap. 1, p. 55.

No início da República, porém, já se é possível falar na criação de leis que ajudaram a construir o ramo jurídico em voga, tal qual como conhecido na atualidade. Destaque-se que foi com a chegada do século XX que os legisladores pátrios ampliaram seus interesses no operariado, editando, então, leis ordinárias que dispunham acerca do trabalho realizado por menores de idade (1891), da organização de sindicatos rurais (1903) e urbanos (1907), de férias (1925), dentre outros assuntos.²³

No ano de 1915 houve o primeiro projeto de Código do Trabalho, encabeçado por Maximiano de Figueiredo, relator da Comissão e Constituição e Justiça da Câmara, resultante de vários projetos. Nele era definido o contrato de trabalho e se pretendia regulamentar assuntos como capacidade de contratar, condições para o trabalho de menores de 18 anos, contratos sem tempo prefixado e deveres do empregado e do empregador. Um ano depois, em 1916 foi aprovado o Código Civil, o qual tratou das questões laborais em enxutos 22 artigos, inadequadamente denominados de “locação de serviços”. E em 1919 foi, enfim, aprovado projeto sobre acidentes do trabalho.²⁴

Durante os anos que se seguiram, notadamente do período pós Primeira Guerra Mundial (1918) até a Revolução de 1930, observou-se no Brasil o começo da industrialização e, em razão de fatores internos e externos, a identificação do operariado como pertencente à uma classe, conforme ensinamento do estudioso Joaquim Pimenta:

Não se deve, entretanto, esquecer que, antes da Revolução de 1930, existia e cada dia se ampliava no Brasil um ambiente propício à proteção legal das classes trabalhadoras.

De parte sonolentas sociedades beneficentes, algumas cooperativas e uns ensaios de organização sindical, isto é, até a guerra de 1914, à medida que esta foi alastrando e culminando para o seu imprevisto e brusco desfecho, operava-se nas massas proletárias do País o mesmo vertiginoso movimento de classes que empolgou o operariado mundial e a que não ficariam nem poderiam ficar indiferentes tanto as nações beligerantes, quanto as que se mantinham afastadas do conflito.²⁵

Apesar do “acordar” do proletariado, tal período ficou marcado por certa inatividade legal dos parlamentares e do Governo, que se deu em virtude de

²³ MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do Trabalho*. 31 ed. São Paulo: Atlas, 2014. p.11.

²⁴ VIANNA, Segadas. Evolução do direito do trabalho no Brasil. In: SUSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segada; TEIXEIRA, Lima. *Instituições de direito do trabalho*. vol. 1. 15 ed. São Paulo: LTr, 1995. cap. 1, p. 60.

²⁵ PIMENTA, Joaquim. *Sociologia Jurídica do Trabalho*. 2 ed. Rio de Janeiro: Ed. Nacional de Direito, 1944.

dificuldades políticas havidas no país à época, as quais culminaram em duas rebeliões militares, uma em 1922 e outra em 1924. Assim, pouquíssimas leis, direta ou indiretamente relacionada às questões trabalhistas, foram editadas à época.

Somente após a Revolução de 1930 é que se iniciou, de fato, à Legislação Social do Brasil. Foi criado no Governo Provisório, constituído sob a chefia de Getúlio Vargas, Presidente da República à época, o Ministério de Trabalho, Indústrias e Comércio, que principiou a elaboração de leis sociais.²⁶ Referida pasta ministerial foi designada ao jornalista e político Lindolpho Collor que tratou de executar várias medidas legais com o fim de pôr a legislação brasileira no mesmo patamar que o estágio econômico e social vivenciado no país e as legislações vigentes nos países em que os trabalhadores eram mais beneficiados.

Outro acontecimento que merece destaque foi a instituição da Justiça do Trabalho pela Constituição Federal de 1934. Ela foi organizada em 1939, pelo Decreto-lei n. 1.237, que em seu art. 1º determinava: “Os conflitos oriundos das relações entre empregadores e empregados, reguladas na legislação social, serão dirimidos pela Justiça do Trabalho”, e dois anos depois, em 1941, foi instalada em todo o Brasil, sendo integrada ao Poder Judiciário pela Constituição de 1946.

Retornando um pouco à Carta de 1934, tem-se que ela foi a primeira constituição brasileira a tratar especificamente do Direito do Trabalho. Influenciada pelo direito social, ampliou bastante a ação do Governo Federal na seara econômica – o constitucionalismo deixava de ser liberal-democrático para se tornar social-democrático. A Lei Maior, como exposto acima, instituiu a Justiça do Trabalho, dispôs, ainda, sobre o salário mínimo, a limitação de lucros, a nacionalização de empresas, a utilização ou orientação das forças produtoras, a intervenção direta do Estado para normatizar e a organização sindical. Além do mais, estabeleceu o interesse social ou coletivo como limitador do direito de propriedade.²⁷

Três anos depois, em 1937, com o golpe de Estado, foi instaurado o Estado Novo e outorgada uma nova constituição, que legitimou a intervenção estatal na área da economia. O diploma legal restringiu o movimento sindical, segundo uma ideia de organização da economia pelo Estado, com um Conselho Nacional de Economia, enquadrando os sindicatos em categorias definidas pelo Estado, vetou a existência de mais de um sindicato dos trabalhadores na mesma categoria e base

²⁶ CESARINO JUNIOR, Antônio Ferreira. *Direito social brasileiro*. São Paulo: Martins, 1940.

²⁷ CALMON, Pedro. *Curso de direito constitucional brasileiro*. Rio de Janeiro: Freitas Bastos, 1937.

territorial, e proibiu o exercício do direito de greve, que foi considerada uma manifestação antissocial e nociva à economia.²⁸

Diante da grande quantidade de normas legais que tratavam de questões trabalhistas, as quais haviam sido sancionadas ou decretadas em fases diversas da evolução jurídica-política do ordenamento jurídico brasileiro,urgia a necessidade de se ordenar as disposições laborais em um único texto. Assim, em 1942 foi designada comissão para a elaboração de anteprojeto de Consolidação das Leis do Trabalho e Previdência Social, o qual foi aprovado em 1943 e foi determinada a redação do projeto definido. Por sua vez, este foi aprovado em março do mesmo ano pelo Decreto-lei n. 5.452 e publicado no mês de novembro.

A CLT, ao reunir em um só texto as normas trabalhistas, bem como as normas que diziam respeito aos procedimentos administrativos e à Justiça do Trabalho, terminou por viabilizar o adequado conhecimento da regulamentação em comento tanto pelos intérpretes e aplicadores do direito, quanto por que figuram como destinatários desses direitos e deveres, quais sejam os empregados e empregadores. Nesse sentido, depôs o filósofo do Direito Orlando Gomes:

A Consolidação das Leis do Trabalho deu generoso passo para a interpretação dos trabalhadores no círculo dos direitos fundamentais do homem, sem o qual nenhuma civilização é digna desse nome

.....
Organizados os instrumentos jurídicos destinados a compor os conflitos sociais, concorrem para amortecer inevitáveis choques, empregados como tem sido desde então para soluções pacíficas que arrefecem ardores belicistas das classes antagônicas, reincidentes de quando em vez. Nesse passo, o mérito maior da Consolidação parece que foi a sua função educativa, função própria das leis que se antecipam aos fatos. A seu crédito deve levar-se a profilaxia desses conflitos, permitindo que não tivéssemos de repetir no campo das relações entre o patronato e o operariado dolorosa experiência de outros povos.²⁹

Destaque-se que a CLT não foi o primeiro diploma geral, pois que em 1935 já havia sido editada a Lei n. 62/35, que dispunha sobre os direitos dos industriários e dos comerciários. A Consolidação da Leis Trabalhistas foi, no entanto,

²⁸ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Iniciação ao direito do trabalho*. 36 ed. São Paulo: LTr., 2011. p. 51.

²⁹ GOMES, Orlando. apud. SUSSEKIND, Arnaldo. A consolidação das leis do trabalho In: SUSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segada; TEIXEIRA, Lima. *Instituições de direito do trabalho*. vol. 1. 15 ed. São Paulo: LTr, 1995. cap. 1, p. 73.

a primeira lei geral aplicável a todos os empregados, não importando a natureza dos seus trabalhos se de natureza intelectual, técnica ou manual.³⁰

Merece destaque, ainda, o fato de que apesar de se esperar que a CLT se estabelecesse como instrumento de cristalização dos direitos laborais, o dinamismo e a constante mutação das relações de trabalho exigiram diversas adaptações legais – o que se evidencia pelo número de leis, decretos e decretos-leis que a alteraram, desde a sua origem. Amauri Mascaro Nascimento aponta, ainda, que:

Além desses fatores, operou-se uma substancial alteração na filosofia que presidiu a evolução das normas constitucionais, com a Constituição Federal de 1946, de cunho social-democrático, com medidas de natureza neoliberalista, porém respeitando a liberdade em dimensão maior, confrontada com o pensamento corporativista que pesou na edificação dos principais pontos da CLT.³¹

Acerca da Constituição de 1946, mister apontar que restabeleceu o direito de greve – o qual havia sido proibido pela Carta anterior –, porém continuou sem dar respaldo ao direito coletivo do trabalho. Ademais, tem-se que ela modificou a natureza da Justiça do Trabalho, a qual até o momento era administrativa, mas, desde de então, passou a integrar o Poder Judiciário.

No âmbito das leis ordinárias, várias foram promulgadas após a CLT: a Lei n. 605/49 dispunha sobre o repouso semanal remunerado; a lei n. 3.207/57, que versava acerca das atividades dos empregados vendedores, viajantes e pracistas; a Lei 4.090/62, que tratava do 13º salário ou gratificação natalina; a Lei 4.266/63, a qual criou o salário-família; dentre outras.

Em seguida, tem-se a Constituição de 1967, que manifestou os anseios dos governos militares iniciados no ano de 1964 e introduziu o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), o qual tinha sido criado em 1966, por meio de lei ordinária. Apesar de a Carta em vigor ter sido alterada pela Emenda Constitucional de 1969, foram mantidos os princípios norteadores dos capítulos que regulavam as questões trabalhistas.

No ano de 1988 foi aprovada a Constituição atual, que possui aspecto geral bastante inovador e é um marco no desenvolvimento do direito laboral

³⁰ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de direito do Trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho*. 29 ed. São Paulo: Saraiva, 2014. p. 110.

³¹ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de direito do Trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho*. 29 ed. São Paulo: Saraiva, 2014. p. 111.

brasileiro, tendo modificado uma parte do sistema jurídico de relações de trabalho. Um dos pontos positivos foi a adoção de dois princípios que redimensionaram a relação entre Estado e sindicatos, quais sejam a auto-organização (que autorizou a livre criação de sindicatos) e a autonomia de administração dos sindicatos (que conferiu liberdade na prática de atos de interesse interno dos sindicatos). Desse modo, questões antes estritamente legais, passaram a ser tratadas nos estatutos sindicais, como as eleições sindicais e o funcionamento das assembleias, por exemplo.³²

Outras modificações que merecem destaque são: a redução da jornada semanal de 48 para 44 horas; a criação de indenização no caso de dispensa sem justa causa; a ampliação da licença maternidade para 120 dias; a criação da licença paternidade; o aumento na idade mínima para admissão em emprego para 14 anos; o aumento do adicional de horas extras para o mínimo de 50%, etc.

Portanto, tem-se que a Carta de 1988 valorizou o direito coletivo e ampliou o espaço do movimento sindical, através do veto na interferência Estatal nas questões envolvendo a organização sindical, da mesma forma, houve um aumento na proteção dos direitos individuais dos obreiros.

Avançando ao ano de 2017, foi efetuada uma mudança significativa na legislação do Direito do Trabalho, trata-se da Lei nº 13.467, popularmente conhecida como Reforma Trabalhista – elaborada sob o pretexto de modernização da legislação trabalhista, atendendo aos reclames do empresariado que reivindicava a diminuição da rigidez dos direitos trabalhistas, os quais deveriam ser mais maleáveis em atenção às exigências do mercado econômico, que é altamente competitivo e globalizado.

Observou-se, então, a série de alterações nos artigos que compunham a CLT, tendo como justificativa a flexibilização do sistema jurídico trabalhista, dentre as quais estão: a contribuição sindical se tornou opcional; foi facultado o pacto sobre banco de horas através de acordo individual escrito, desde que a compensação ocorra no período máximo de seis meses; o tempo despendido até o local de trabalho e o retorno, por qualquer meio de transporte, deixou de ser computado na jornada de trabalho; o empregado beneficiário da justiça gratuita, se perder a ação,

³² NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de direito do Trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho*. 29 ed. São Paulo: Saraiva, 2014. p. 115.

terá que arcar com as custas do processo, inclusive com os honorários periciais e advocatícios da parte contrária; etc.

As mudanças concretizadas com a reforma em comento foram alvo de severas críticas por parte da Central Única dos Trabalhadores e outros sindicatos, do Ministério Público do Trabalho, da Organização Internacional do Trabalho, dentre outros. É que, conforme restará demonstrado nos capítulos a seguir, é questionável a legalidade de parte das alterações havidas, as quais podem configurar verdadeiro retrocesso social – situação vedada pela Constituição Federal em vigor.

3 DA FLEXIBILIZAÇÃO DOS DIREITOS TRABALHISTAS AO *DUMPING* SOCIAL

Indiscutível que a sociedade vem passando por profundas transformações ao longo dos últimos anos, inclusive no que tange aos aspectos econômicos – mudanças essas decorrentes da globalização do mercado e das recentes crises financeiras, que atingem as esferas internacional e nacional. Essas novas realidades trazem inevitáveis repercussões à ordem jurídica, meio formal de regulação da civilização.

Dentre os ramos do direito especialmente atingidos por essas transformações está o Direito do Trabalho – uma das áreas mais delicadas, dado a diferença social e econômica havida entre empregadores e trabalhadores. Portanto, deve-se dispensar atenção redobrada às adaptações feitas nessa seara que sejam resultantes de exigências predatórias do capital.

É nesse sentido que chama a atenção o instituto da flexibilização, figura reivindicada pelo empresariado como sendo necessária à modernização do direito laboral, o qual, em virtude da competição acirrada do mercado globalizado deveria se tornar mais maleável. O instituto em voga deve observar o equilíbrio entre as demandas econômicas e os direitos que efetivamente podem ser flexibilizados, caso contrário, resta configurado verdadeiro retrocesso social.

No combate ao referido retrocesso é preciso, ainda, compreender a figura do *dumping* social – prática empresarial desleal que visa o aumento da margem de lucro do empregador por meio do descumprimento e violações aos direitos dos empregados. Tal exploração da mão de obra tem consequências não apenas no âmbito individual de cada empregado por ela atingido, mas afeta, igualmente, toda a sociedade na qual este se encontra inserido, além da própria ordem econômica capitalista.

3.1 TEORIA FLEXIBILISTA: LEGALIDADE E LEGITIMIDADE DO INSTITUTO

O neoliberalismo, com seu ideal de livre circulação de capitais, aliado ao fenômeno da globalização, modificaram a lógica de funcionamento da economia mundial: as empresas não mais possuem limites territoriais, podendo instalar suas multinacionais em locais em que a mão de obra seja mais barata, de modo que a produção seja elevada, e, conseqüentemente, seus lucros. Essa realidade gera um

enfraquecimento na estrutura política dos países ao redor do mundo - os quais em sua maioria são dependentes do recebimento de valores para investimento interno – uma vez que se sentem coibidos a se ajustar às exigências da sociedade capitalista.

Sob a justificativa de harmonização dos interesses empresariais com as necessidades dos trabalhadores, surge, então, o instituto da flexibilização, que visa a retirada da rigidez do Direito do Trabalho, ou seja, a atenuação das proteções laborais. Acerca da figura em questão, conceitua Orlando Teixeira da Costa:

A flexibilidade laboral é o instrumento ideológico neoliberal e pragmático de que se vêm servindo os países de economia de mercado, para que as empresas possam contar com mecanismos jurídicos capazes de compatibilizar seus interesses e os dos seus trabalhadores, tendo em vista a conjuntura econômica mundial, caracterizada pelas rápidas e contínuas flutuações do sistema econômico, pelo aparecimento de novas tecnologias e outros fatores que exigem ajustes rápidos inadiáveis.³³

Por sua vez, Siqueira define a flexibilização como sendo um “(...) conjunto de medidas destinadas a afrouxar, adaptar ou eliminar direitos trabalhistas de acordo com a realidade econômica produtiva (...)”³⁴; enquanto o professor Sérgio Pinto Martins afirma ser “o conjunto de regras que tem por objetivo instituir mecanismos tendentes a compatibilizar as mudanças de ordem econômica, tecnológica, política ou social, existentes na relação entre capital e o trabalho”³⁵.

Esse instituto não é objeto pacífico na doutrina, sendo possível identificar pelo menos três correntes de pensamento que se dividem em flexibilista, semiflexibilista e antiflexibilista,³⁶ e que tratam, respectivamente, dos posicionamentos a favor, intermediários e contra a flexibilização dos direitos dos trabalhadores, conforme a própria nomenclatura deixa transparecer.

Os defensores da primeira corrente entendem, em suma, que a flexibilização é necessária diante da economia atual, sendo a adaptação, isto é, a relativização dos direitos laborais uma saída para a diminuição dos efeitos devastadores decorrentes das crises econômicas na esfera das empresas.

³³ COSTA, Orlando Teixeira da. Direito alternativo ou flexibilização. *Revista LTr*, v. 56, nº 7, p.56-57/779-780, São Paulo: LTr, 1992.

³⁴ SIQUEIRA NETO, José Francisco. Flexibilização, desregulamentação e o direito do trabalho no Brasil, In: OLIVEIRA, Carlos Alonso Barbosa. Crise e trabalho no Brasil: modernidade ou volta ao passado?. 2. ed. São Paulo: Scritta, 1996. p. 26.

³⁵ MARTINS, Sergio Pinto. Flexibilização das condições de trabalho. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2009. p. 12-13.

³⁶ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de direito do Trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho*. 29 ed. São Paulo: Saraiva, 2014. p. 283-284.

Flexibilizar seria, portanto, uma forma de aquecer a economia, trazendo proveitos à toda a sociedade. Representam esse grupo Amauri Mascaro Nascimento, Luiz Carlos Amorim Robortella, dentre outros.

Nascimento aduz que em razão do desenvolvimento da economia e da modificação, constantemente, dos fatos e das estruturas sociais, é descabido defender a imutabilidade da seara trabalhista, pois que aqueles eventos refletem nas relações de trabalho e nos modelos jurídicos de cada época – assim, ensina que “as necessidades de natureza econômica justificam a postergação dos direitos dos trabalhadores”.³⁷

Seguindo essa linha de raciocínio, Robortella se refere à flexibilização como uma realidade inafastável do mercado de trabalho, que demanda a intervenção da ciência jurídica, para que sejam tomadas as soluções legais adequadas. Para o autor, o instituto em voga não seria um fim em si mesmo, isto é, não se trata de mera relativização do Direito do Trabalho, mas sim uma forma de auxílio para a relação existente entre trabalhadores e empresas.³⁸

Dando continuidade, tem-se a corrente semiflexibilista, defendida por Vólia Bonfim Cassar. A autora aponta que a flexibilização deve ser utilizada de forma responsável, sem abuso e desde que a empresa comprove que está passando por uma crise econômica. Adverte, ainda, que não pode servir como meio de aumento dos lucros ou enriquecimento dos sócios, nem pode pôr em risco os direitos adquiridos pelos trabalhadores. Argumenta, assim, que ao flexibilizar os direitos trabalhistas, mantém-se a intervenção estatal nas relações juslaborais, resguardando-se os direitos básicos dos obreiros, que não podem ter o mínimo existencial necessário à manutenção da dignidade do trabalhador, afetados, mas se autoriza a estipulação de regras mais maleáveis, em casos previstos por convenção ou acordo coletivo ou na forma da lei, de modo que seja viável a manutenção da empresa e dos empregos por ela gerados.³⁹

Alinhado a esse pensamento intermediário está a flexissegurança, instituto adotado por países como Dinamarca, Suécia e Holanda e, que merece ser ao menos brevemente comentado, vez que se apresenta como um meio termo entre

³⁷ ³⁷NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de direito do Trabalho*: história e teoria geral do direito do trabalho. 29 ed. São Paulo: Saraiva, 2014. p. 287.

³⁸ ROBOTELLA, Luiz Carlos Amorim. *O moderno direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 1994. p. 94; 113-114.

³⁹ BOMFIM, Vólia. *Direito do Trabalho*. 8ª ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2013. p. 31-32

o modelo de total desregulamentação norte americano e aquele de Constitucionalização dos Direitos Sociais, como o brasileiro. Trata-se de um modelo econômico do mercado de trabalho que flexibiliza a mobilidade do emprego através da facilidade conferida as variadas formas de contratação e da dispensa sem ônus ao empregador, enquanto que aos trabalhadores demitidos é dada a segurança de um bom seguro-desemprego, combinado políticas ativas de formação e de criação de empregos. Representa, assim, uma tentativa de conciliação entre dois valores antagônicos, quais sejam a flexibilidade do mercado de trabalho e a segurança dos trabalhadores contra o desemprego.⁴⁰

Por fim, resta a corrente antiflexibilista, endossada por aqueles que acreditam que a flexibilização seja um pretexto para a redução dos direitos laborais, indo de encontro com as lutas históricas dos trabalhadores – um verdadeiro retrocesso social, que precariza as condições de trabalho e favorece apenas o capital. Posiciona-se nesse sentido Jorge Luiz Souto Maior, que ensina:

À onda de redução de direitos trabalhistas apelidou-se, eufemisticamente, flexibilização, que abalou a efetividade dos princípios da irrenunciabilidade e da irredutibilidade. Pela utilização de palavras mais dóceis para uma mesma situação procurou-se (e tem-se conseguido) burlar a regra fundamental do Direito do Trabalho de perseguição da melhoria progressiva da condição econômica e social do trabalhador⁴¹

Em oposição à tese flexibilista está, também, Augusto César Leite de Carvalho, ministro do Tribunal Superior do Trabalho (TST), que aponta ser fundamento do Direito do Trabalho o princípio da norma mais favorável – forma mais expressiva do princípio da proteção –, retirado da Constituição Federal de 1988. Nesses termos, defende que a norma infraconstitucional contrária a este último princípio está revestida de inconstitucionalidade. Aduz, então que “a lei que altere essa lógica interna do sistema trabalhista, permitindo que uma norma coletiva possa derogar direitos absolutamente indisponíveis, assegurados em norma estatal, carece de fundamento de validade; é, em resumo, inconstitucional”.⁴²

Vencida a conceituação da figura da flexibilização do Direito do Trabalho, bem como tecidos os comentários pertinentes às correntes contra, intermediária e

⁴⁰ DALLEGRAVE NETO, José Affonso.. Flexissegurança nas Relações de Trabalho. Que bicho é esse?. *Revista Trabalhista*. v. 25. p. 49-53. Rio de Janeiro, 2008.

⁴¹ SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. A supersubordinação: invertendo a lógica do jogo. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho 3.ª Região*. vol. 48. n. 78. p. 157-193. Belo Horizonte, jul.-dez. 2008. p. 161

⁴² CARVALHO, Augusto César Leite de. *Direito do Trabalho: curso e discurso*. Aracaju: Evocati, 2011. p. 34.

favor da mesma, passa-se a tratar da questão dos aspectos da legalidade e legitimidade desta figura dentro do ordenamento jurídico pátrio.

De início, então, cumpre diferenciar esses dois elementos, como bem faz Antônio Carlos Wolker. O autor ensina que a legalidade diz respeito à atenção conferida a uma determinada estrutura normativa que está posta, que vigora e foi positivada; enquanto que a legitimidade possui um viés ético-político, ligado ao mundo das crenças, das convicções e princípios não normatizados, que dão azo a atitudes, situações e comportamentos, equilibrados entre os valores sociais e as ações individuais.⁴³

Quanto à legalidade do instituto em voga, é preciso tecer algumas considerações. Primeiramente, tem-se que, regra geral, o Direito Individual do Trabalho é indisponível, ou seja, existe uma inviabilidade técnico-jurídica de o empregado se despojar, por meio de mera manifestação de vontade, das proteções e vantagens a ele assegurados pela ordem jurídica. Essa indisponibilidade inerente aos direitos laborais funciona como uma tentativa de se igualar, formalmente, a clássica diferença socioeconômica existente entre os atores da relação de trabalho. Assim, ao tornar indisponíveis os direitos dos trabalhadores, o legislador pretendeu atenuar ao obreiro “a inevitável restrição de vontade que naturalmente tem perante o sujeito coletivo empresarial”⁴⁴.

A indisponibilidade das normas trabalhistas se expressa visivelmente através do art. 9º da CLT, que determina a nulidade dos atos praticados com o escopo de desvirtuar, impedir ou fraudar os preceitos nela contidos. Da mesma forma, encontram-se os arts. 468 e 444 do referido diploma legal, sendo que o primeiro dispositivo aduz ser nula toda alteração contratual que cause prejuízo ao trabalhador, enquanto que o segundo permite a criação de direitos pela vontade das partes, desde que não sejam contrariados aqueles previstos na lei ou em normas coletivas.

Pontue-se, ainda, que, em oposição a teoria flexibilista, Augusto César Leite, defende que a legislação trabalhista se baseia no pressuposto de que a norma estatal assegura o mínimo de proteção ao trabalhador, isto é, confere ao obreiro o apenas o mínimo necessário à salvaguarda da sua dignidade. Além do mais,

⁴³ WOLKMER, Antônio Carlos. Legitimidade e legalidade: uma distinção necessária. In: *Revista de Informação Legislativa*, n. 124. Brasília, 1994. p.179 – 180.

⁴⁴ DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 16 ed. São Paulo: LTr, 2017. p. 217.

destaca que todo o sistema jurídico seria informado pelos princípios constitucionais da proteção e da norma mais favorável:

Em todos esses dispositivos está sempre prevista uma proteção mínima, assecuratória de um direito trabalhista absolutamente indisponível, sujeito apenas à prescrição parcial, sem embargo de norma mais favorável ao trabalhador, porventura elaborada pelos próprios atores sociais, poder ser construída e a essa norma estatal preferir. Ao lado da regra de interpretação *in dubio pro operario* e da regra de sobrevivência da condição mais benéfica, essa técnica de impor, mediante lei, um patamar de dignidade do trabalho humano e permitir a edição de normas ainda mais protetivas revela as formas por que se manifesta o princípio da proteção⁴⁵.

O Ministro, então, analisa o princípio da proteção – basilar às normas trabalhistas – e assevera ser ele o meio de repercussão do princípio da proibição do retrocesso, o qual informa a teoria dos direitos fundamentais. Desta feita, se posiciona contra a redução dos direitos trabalhistas por meio dos sindicatos, uma vez que esta não teria sido a forma querida pelo poder constituinte originário, conforme evidenciam os arts. 7º, VI (irredutibilidade do salário); art. 7º, XIII (redução ou compensação de jornada) e; art. 7º XIV (jornada reduzida em turnos ininterruptos de revezamento) da Constituição Federal, os quais preveem condições contratuais passíveis de redução por negociação coletiva.⁴⁶

Resta claro, portanto, que não é cabível a relativização do princípio da proteção – que ao resguardar o trabalhador, visa a atenuação, no âmbito jurídico, do desequilíbrio existente no plano fático do contrato de trabalho –, sob pena de se incorrer no esvaziamento da justificativa histórica e científica do próprio Direito do Trabalho.⁴⁷

Ademais, pertinente anotar o ensinamento do mestre Celso Antônio Bandeira de Melo que assinala ser o desrespeito a um princípio falta bem mais gravosa do que a violação a uma norma, dado que a transgressão daquele ofende todo o ordenamento e representa a subversão dos seus valores fundamentais.⁴⁸ Logo, tem-se que como inconstitucional a norma infraconstitucional que desconsidera o princípio constitucional da proteção.

⁴⁵ CARVALHO, Augusto Cesar Leite de. *Direito do Trabalho*: curso e discurso. Aracaju: Evocati, 2011. p. 34

⁴⁶ CARVALHO, Augusto Cesar Leite de. *Direito do Trabalho*: curso e discurso. Aracaju: Evocati, 2011. p. 34

⁴⁷ DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 16 ed. São Paulo: LTr, 2017. p. 213-214.

⁴⁸ BANDEIRA DE MELLO, Celso Antônio *apud* BANDEIRA DE MELLO, Celso Antônio. *Eficácia das normas constitucionais e direitos sociais*. São Paulo: Malheiros, 2010. p. 34.

No que tange à legitimidade da flexibilização, é preciso atentar não mais às leis positivadas e princípios norteadores, mas sim aos aspectos subjetivos da sociedade que irá sofrer os efeitos do instituto, ou seja, volta-se agora ao contexto social e cultural no qual se insere. Portanto, cabe aqui realizar a análise da figura em estudo dentro do contexto nacional, associado com o desenvolvimento do Direito do Trabalho no Brasil.

Nessa senda e, tendo em vista que a flexibilização se pauta, em grande parte, na possibilidade da celebração de convenção ou acordo coletivo entre sindicatos e empregadores, fica clara a sua ilegitimidade. Ora, fato é que mesmo sendo o sindicato o responsável pela representação dos trabalhadores nas negociações com o empresariado, continua preservada a hipossuficiência da classe trabalhadora – é que não há que se falar em equilíbrio e moderação entre as partes. Conforme bem pontua o alemão Claus Offe, as empresas possuem uma força associativa muito mais intensa do que os trabalhadores:

A força de trabalho viva é simultaneamente indivisível e “não-líquida”. E essa sua *individualidade insuperável* é da maior consequência para a específica “lógica da ação coletiva” do trabalho. Mas, antes de mais nada, essa individualidade do trabalho vivo é (entre outras coisas que também têm que ver com o fato de que ela é “viva”) a causa do surgimento de uma relação de poder entre trabalho e capital. Este último normalmente compreende muitas unidades de trabalho “morto” sob um comando unificado, enquanto cada trabalhador controla somente uma unidade de força de trabalho e, ademais, tem de vendê-la sob condições de competitividade com outros trabalhadores que, por sua vez, fazem o mesmo. Em outras palavras, a forma *atomizada* do trabalho vivo, que entra em conflito com a forma *integrada* ou líquida do trabalho “morto”, cria uma relação de poder: o capital (trabalho “morto”) de cada firma está sempre unificado, desde o começo, enquanto que o trabalho vivo está atomizado e dividido pela competição. *Trabalhadores não podem “fundir-se”, no máximo conseguem associar-se para compensar parcialmente a vantagem de poder que o capital usufrui da forma de liquidez do trabalho “morto”*.⁴⁹

Além da natural assimetria entre as associações da burguesia e dos trabalhadores, acima exposta – que evidencia o desequilíbrio do peso das partes nos acordos e das negociações coletivas – tem-se, ainda, uma diferença na força de representatividade de cada um dos sindicatos em comparação às associações sindicais espalhadas ao longo do país, o que se dá em razão do desigual desenvolvimento das regiões do Brasil. Assim, só há sindicatos fortes onde existem

⁴⁹ OFFE, Claus. Problemas Estruturais do Estado Capitalista. Tradução de Bárbara Freitag. Rio de Janeiro: Tempo Brasileiro, 1984. p. 64-65.

grandes corporações operárias, ou seja, em locais de maior desenvolvimento econômico, notadamente no setor industrial⁵⁰.

Ressalte-se, por fim, que existem conflitos de interesse dentro dos próprios sindicatos, uma vez que o trabalhador é, simultaneamente, o sujeito e o objeto da troca da força de trabalho. Dessa forma, os interesses dos obreiros abarcam não só recompensas materiais, mas também as melhorias nas condições de trabalho, que envolvem questões relacionadas à saúde, tempo livre, manutenção do emprego, etc. Desta forma, aos sindicatos cabe a difícil tarefa de organizar toda a gama de necessidades dos trabalhadores, que, além de numerosas, são heterogêneas e muitas vezes conflitantes, impedindo a “otimização” das reivindicações e táticas dos trabalhadores⁵¹.

Desta feita, resta nítida a incongruência entre a realidade brasileira e a teoria flexibilista, notadamente no que tange ao Direito Coletivo do Trabalho, a autonomia dos sindicatos no cenário de negociação trabalhista, bem como seu nível de representatividade.

3.2 DO DIREITO DA CONCORRÊNCIA AO DIREITO DO TRABALHO: REFLEXOS DA PRÁTICA DO *DUMPING* SOCIAL

Outro instituto que merece um olhar atento quando do combate ao retrocesso social na seara trabalhista é o chamado *dumping* social – figura esta que possui desdobramentos que ultrapassam o âmbito individual de cada um dos obreiros pessoalmente atingidos, chegando a refletir em toda a sociedade na qual a empresa praticante se encontra inserida, além de prejudicar o bom funcionamento da própria ordem econômica capitalista.

O *dumping* tem sua origem no direito da concorrência e diz respeito a um tipo de prática desleal por parte dos produtores, a qual consiste no lançamento de mercadorias em um mercado externo, a preços abaixo do valor normalmente executado, com o objetivo de prejudicar a concorrência do país importador e dos

⁵⁰ SUSSEKIND, Arnaldo. Flexibilização da legislação trabalhista. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região. Campinas, n. 17, p. 39-40, out./dez.2001. p. 39.

⁵¹ OFFE, Claus. Problemas Estruturais do Estado Capitalista. Tradução de Bárbara Freitag. Rio de Janeiro: Tempo Brasileiro, 1984. p. 66.

demaís produtores da mesma mercadoria ou similar a esta.⁵² Ao se valer desses preços artificialmente menores, o ofertante atrai para si, a curto prazo, a clientela de um mercado relevante, e, estabelece um padrão concorrencial que simula uma intensa eficiência, a ponto de eliminar os demais competidores.⁵³

Acerca do conceito do *dumping*, o professor Welber Barral salienta a existência de três peculiaridades, quais sejam: “a) o fato de estar sempre relacionado à ideia de prática desleal do comércio; b) não ter sido traduzido para qualquer idioma, sendo sempre utilizado o vocábulo em inglês; c) envolver uma conotação pejorativa, induzindo ao sentido de comportamento negativo ou condenável”.⁵⁴

Apesar da inicial utilização no âmbito do comércio internacional, o verbete já foi internalizado, sendo utilizado pelo direito concorrencial nacional, conforme se observa através de alguns julgados do Conselho Administrativo de Defesa Econômica (CADE), que fazem referência expressa ao termo. Da mesma forma, a Lei nº 12.529/2011, que estrutura o Sistema Brasileiro de Defesa da Concorrência e dispõe sobre a prevenção e repressão de infrações contra a ordem econômica, veda a prática concorrencial desleal do *dumping* em seu art. 36, §3º, XV, a seguir:

Art. 36: Constituem infração da ordem econômica, independentemente de culpa, os atos sob qualquer forma manifestados, que tenham por objeto ou possam produzir os seguintes efeitos, ainda que não sejam alcançados:

[...]

§ 3º - As seguintes condutas, além de outras, na medida em que configurem hipótese prevista no caput deste artigo e seus incisos, caracterizam infração da ordem econômica:

[...]

XV - vender mercadoria ou prestar serviços injustificadamente abaixo do preço de custo.

Saliente-se que o *dumping* extrapolou os limites do Direito de Concorrência, tornando-se comum a utilização deste termo para se referir a prática de concorrência desleal na formação de preços em associação com outras circunstâncias, como é o caso do *dumping* tecnológico, o qual se vale rápida mutação da tecnologia como meio de redução dos custos de produção; *dumping* cambial, no qual taxas de câmbio são mantidas, artificialmente, abaixo do que são

⁵² SILVA, Alice Rocha da. *Dumping e Direito Internacional Econômico*. Revista do Programa de Mestrado em Direito do UniCEUB. Brasília, v. 2, n. 2, p. 390-417, jul./dez. 2005. p.391.

⁵³ CARISTINA, Jean Eduardo Aguiar; SAYEG, Ricardi Hasson. *Dumping Social: infração da ordem econômica humanista*. Lex Humana. Petrópolis, v. 6, n. 1, p. 70-96, 2014. p. 73.

⁵⁴ BARRAL, Welber Oliveira. *Dumping e comércio internacional: a regulamentação antidumping após a Rodada Uruguai*. p. 7-8.

de fato, de modo que os governos ou especuladores privados podem desvalorizar ou supervalorizar a moeda nacional, a depender do seu interesse; *dumping* ecológico, no qual se faz uso de materiais não recicláveis, originários de fontes não renováveis ou se transferem empresas consideradas poluentes em determinado país, para outro local com exigência de proteção ecológica mais brandas; dentre outros.⁵⁵

A esse estudo interessa o aprofundamento acerca do *dumping* social, que no entendimento de Jorge Luiz Souto Maior, Ranulio Mendes e Valdete Souto se caracteriza pela supressão dos direitos laborais e falta de investimento em melhorias das condições de trabalho por parte dos empregadores, que assim agem de forma reiterada e contumaz, objetivando a obtenção de lucros excessivos e oferta de produtos com preço abaixo do mercado, às custas da exploração dos obreiros.⁵⁶

Portanto, as empresas que se valem do referido instituto como forma de vencer sua concorrência, ofendem direitos individuais e coletivos dos seus trabalhadores, pois visam à redução dos custos com a mão de obra, para tanto: diminuem de salários, violam o limite da jornada de trabalho legal, não pagam horas extras e outros adicionais, não observam às normas de medicina e segurança do trabalho, etc.

Quanto àqueles que são afetados por essa prática empresarial que de forma deliberada, reiterada e institucionalizada, desrespeita os direitos conferidos aos trabalhadores, tem-se que os efeitos negativos não se restringem à esfera patrimonial e pessoal do empregado vitimado, mas alcançam, ainda, a própria ordem econômica capitalista – ao concorrer, a empresa praticante, desigualmente com as outras do mesmo ramo, que não exploram a mão de obra dos seus operários⁵⁷ –, bem como toda a sociedade, que, tem que arcar com os custos sociais não atendidos pelas empresas. Nesse viés, explanam os professores Marcos Antônio C. Villatore e Juliana Machado Massi:

As empresas que agem desta forma prejudicam os seus trabalhadores, contribuem para a lotação da Justiça do Trabalho, causam prejuízos econômicos para toda a sociedade, desequilibram a livre concorrência e

⁵⁵ SILVA, Alice Rocha da. *Dumping e Direito Internacional Econômico*. Revista do Programa de Mestrado em Direito do UniCEUB. Brasília, v. 2, n. 2, p. 390-417, jul./dez. 2005. p.400-401.

⁵⁶ SOUTO MAIOR, Jorge Luiz; MENDES, Ranulio; SEVERO, Valdete Souto. *Dumping Social nas Relações de Trabalho*. São Paulo: LTR, 2012.

⁵⁷ SOUTO MAIOR, Jorge Luiz; MENDES, Ranulio; SEVERO, Valdete Souto. *Dumping Social nas Relações de Trabalho*. São Paulo: LTR, 2012. p. 10.

ainda servem de paradigma de desvirtuamento para outras empresas. O não pagamento dos salários ou das verbas rescisórias devidas ou, ainda, da contribuição previdenciária, desequilibra todo o sistema econômico do país.⁵⁸

Nesta senda, tem-se que o trabalhador atingido pela prática do *dumping* social se vê obrigado a suportar a deterioração do contrato individual de emprego, decorrente da não efetivação, pelo empregador, das obrigações e encargos sociais tutelares a ele legalmente atribuídas para a manutenção de padrões trabalhistas mínimos. Assim, esses obreiros são, muitas vezes, submetidos a ambientes de labor insalubres, em desacordo com as normas de higiene e segurança no trabalho, e sem o fornecimento dos equipamentos de proteção individual pertinentes, pois que o cumprimento dessas medidas demanda gastos.

Nesses termos, o que se observa é o prejuízo moral, físico e financeiro sofrido pelos empregados – clara demonstração de que o desenvolvimento econômico não quer dizer desenvolvimento social. Essa situação vai de encontro com os mandamentos constitucionais brasileiros, que se apoiam no ideal da dignidade da pessoa humana e viola, notadamente, o art. 7º da Lei Maior, que arrola inúmeros direitos trabalhistas imperioso à relação de trabalho, tais como repouso semanal remunerado, adicional de insalubridade e periculosidade, remuneração por horas extras trabalhadas, etc.

Destaque-se, ainda, que o art. 170 do diploma legal supracitado reforça a valorização do trabalho humano, um dos fundamentos da ordem econômica, a qual tem por fim garantir a existência digna de cada um dos cidadãos e a proteção dos trabalhadores e elenca a busca pelo pleno emprego, em seu inciso III, como um dos princípios a serem respeitados. Nesse sentido, imperioso o entendimento de que “o trabalho humano não é mercadoria, não sendo lícito impor sua precarização como expediente de estratégia comercial de expansão de lucros”.⁵⁹

Afora os danos causados aos trabalhadores, individualmente considerados, o *dumping* social reflete negativamente na sociedade como um todo, uma vez que fere o princípio da função social da propriedade, consagrado no inciso VIII do art. 170, da Constituição Federal. Explica-se: toda a produção empresarial tem um custo social embutido, de modo que deve o empresário observá-lo quando

⁵⁸ MASSI, Juliana Machado; VILLATORE, Marco Antônio César. O *dumping* social e a total possibilidade de tutela das minorias na atividade empresarial. Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região. Curitiba, v. 4, n. 43, p. 40-61, ago. 2015. p. 46.

⁵⁹ FERNANDEZ, Leandro. *Dumping social*. São Paulo: Saraiva, 2014. p. 177.

da precificação dos bens e serviços por ele ofertados. Se assim não o faz, porém, acaba por transferi-lo, no todo ou em parte, para a comunidade local, sob a forma de poluição, doenças profissionais nos empregados, esgotamento de reservas...⁶⁰

Um exemplo nítido de dano à sociedade causada pela prática de *dumping* social são os desdobramentos maléficos havidos em razão da abstenção do empregador em efetuar os depósitos pertinentes ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS). Ora, sabe-se que diversas iniciativas de políticas públicas são custeadas pelo FGTS, é o caso da concessão do benefício do seguro desemprego e da prestação de serviços de saúde pública da Seguridade Social. Desta feita, o prejuízo ultrapassa o trabalhador diretamente atingido e alcança a sociedade em sua totalidade.⁶¹

Da mesma forma, impacta a todos o descaso dos empregadores em promover um meio ambiente de trabalho saudável aos obreiros, pois que ao não observar as normas de medicina e segurança do trabalho, aquele local se torna propício à eventuais acidentes de trabalho – o que termina por onerar a Previdência Social, a qual terá gastos com o empregado acidentado. Sendo assim, mais uma vez paga toda a sociedade pela infração legal do contratante.

Tem-se, então, que ao praticar o instituto, o empregador ignora a responsabilidade social imposta à empresa pelo constituinte, a qual é tida como meio para a realização dos valores sociais do trabalho e afeta o bom funcionamento de toda a comunidade no qual se encontra inserido – há, assim, claro desrespeito à estrutura do Estado social. Nessa esteira, a Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (ANAMATRA) aprovou o enunciado nº 04 durante a 1ª Jornada de Direito Material e Processual na Justiça do Trabalho, que apesar de despojado de efeito vinculante, opera como balizador de entendimentos dos juízes. Referido enunciado dispõe:

4. *Dumping social*. Dano à sociedade. Indenização suplementar.

As agressões reincidentes e inescusáveis aos direitos trabalhistas geram um dano à sociedade, pois com tal prática desconsidera-se, propositalmente, a estrutura do Estado social e do próprio modelo capitalista com a obtenção de vantagem indevida perante a concorrência. A prática, portanto, reflete o conhecido “*dumping social*”, motivando a necessária reação do Judiciário trabalhista para corrigi-la. O dano à sociedade

⁶⁰ NUSDEO, Fábio. *Curso de Economia: introdução ao Direito Econômico*. 4ª ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2005. p. 259.

⁶¹ SOUTO MAIOR, Jorge Luiz; MOREIRA, Ranúlio Mendes; SEVERO, Valdete Souto. *Dumping Social nas Relações de Trabalho*. 2ª ed. São Paulo: LTr, 2014. p. 71.

configura ato ilícito, por exercício abusivo do direito, já que extrapola limites econômicos e sociais, nos exatos termos dos arts. 186, 187 e 927 do Código Civil. Encontra-se no art. 404, parágrafo único do Código Civil, o fundamento de ordem positiva para impingir ao agressor contumaz uma indenização suplementar, como, aliás, já previam os artigos 652, “d”, e 832, § 1º, da CLT.⁶²

A partir do enunciado supra, verifica-se uma tentativa do Poder Judiciário em frear a postura ilegal de empresas que praticam o *dumping* social, a partir da imposição de sanções de ordem patrimonial por meio da estipulação de pagamento de indenizações suplementares. É que, gradativamente, vem-se criando a consciência de que existem circunstâncias nas quais a lesão ocasionada ao indivíduo gera malefícios a sociedade como um todo, configurando o chamado dano transindividual difuso – passível de condenação em pagamento de indenização.⁶³ Assim, a sanção aplicada pelos Juízes do Trabalho visa, preponderantemente, a punição de práticas ilícitas que realizadas com habitualidade trazem prejuízos à sociedade, ultrapassando, então, a preocupação com a lesão ocasionada ao trabalhador individual. O objetivo, portanto, “não é reparar o dano individual e episódico, mas os danos que extrapolam as relações privadas e atingem os aspectos econômicos e sociais decorrentes da prática”.⁶⁴

Uma vez entendido que a prática do *dumping* social gera danos à sociedade, passa-se a demonstrar que a ordem econômica também é atingida pelo instituto.

Assim, cumpre relembrar que a Lei Maior estabeleceu em seus arts. 1º, IV e 170, caput, que são fundamentos da ordem econômica nacional o respeito aos valores sociais do trabalho e a garantia de existência digna de acordo com os ditames da justiça social. Logo, mandatário o respeito aos direitos de livre concorrência, de livre iniciativa, da valorização do trabalho humano, da dignidade da pessoa humana, bem como os direitos sociais.

⁶² TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO; ANAMATRA. *Enunciados da 1ª Jornada de Direito Material e Processual do Tribunal Superior do Trabalho e da Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho*. Brasília, 2007. p. 1. Disponível em: <<http://honoriscausa.weebly.com/uploads/1/7/4/2/17427811/anamatra.pdf>>. Acesso em: 02 mar. 2019.

⁶³ DUARTE, Camila Rufato. *Dumping social e flexibilização dos direitos trabalhistas: a dignidade da pessoa humana como balizadora dos institutos*. *Revista de Direito*. Viçosa. v.6, n.1. pgs. 67-103. jan/jun 2014. p. 73.

⁶⁴ MASSI, Juliana Machado; VILLATORE, Marco Antônio César. *O dumping social e a total possibilidade de tutela das minorias na atividade empresarial*. *Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região*. Curitiba, v. 4, n. 43, p. 40-61, ago. 2015. p. 48.

É natural que em um mercado composto por agentes econômicos que exploram comercialmente o mesmo ramo de negócio, haja disputa para se angariar consumidores, uma vez que é dessa forma que as empresas logram seus propósitos mercantis⁶⁵, para tanto, são criados instrumentos com o intuito de se aumentar a capacidade competitiva. Esses instrumentos, no entanto, devem dizer respeito à melhoria de parque fabril, a investimentos em tecnologia, ao aumento da produtividade em função de sazonalidades, dentre outros tipos de benefícios empresariais, caso contrário “poderão tomar direitos naturais, laborais ou financeiros para impor a um determinado mercado local ou internacional preços que sabe ser impraticáveis pela concorrência que não lança mão de práticas predatórias ou reprováveis”.⁶⁶

Ao se valer da prática do *dumping* social, a empresa viola as determinações constitucionais outrora elencados, pois obtém vantagem indevida perante a concorrência, baseada na supressão de direitos dos trabalhadores. Nesses termos, o produtor consegue baratear seus produtos, e atrai para si um maior número de consumidores, retirando-os de outros fornecedores que cumprem a legislação trabalhista – o que acarreta, a curto prazo, no prejuízo das empresas seguidoras das normas e, a longo prazo, na retirada desses empresários do mercado ou sua forçada adaptação para agirem do mesmo modo.

Por conseguinte, resta nítido que a prática do instituto em estudo representa infração à ordem econômica nacional, conforme preceitua a Lei 12.529/2011 em seu art. 36, I, II, III e IV e §3º, XV, infra:

Art. 36. Constituem infração da ordem econômica, independentemente de culpa, os atos sob qualquer forma manifestados, que tenham por objeto ou possam produzir os seguintes efeitos, ainda que não sejam alcançados:

I - limitar, falsear ou de qualquer forma prejudicar a livre concorrência ou a livre iniciativa;

II - dominar mercado relevante de bens ou serviços;

III - aumentar arbitrariamente os lucros; e

IV - exercer de forma abusiva posição dominante.

[...]

§ 3º - As seguintes condutas, além de outras, na medida em que configurem hipótese prevista no caput deste artigo e seus incisos, caracterizam infração da ordem econômica:

[...]

⁶⁵ SAYEG, Ricardo Hasson. *Práticas comerciais abusivas: monopólio x consumo, abuso do poder econômico, responsabilidade civil e penal*: Brasil, Mercosul, União Europeia: doutrina e legislação. 1ª ed. Bauru: Edipro, 1995. p. 61

⁶⁶ CARISTINA, Jean Eduardo Aguiar; SAYEG, Ricardi Hasson. *Dumping Social: infração da ordem econômica humanista. Lex Humana*. Petrópolis, v. 6, n. 1, p. 70-96, 2014. p. 75.

XV - vender mercadoria ou prestar serviços injustificadamente abaixo do preço de custo.

Ressalte-se, ainda, que além de lesionar os outros empresários, a figura em comento reflete negativamente nos consumidores, que apesar de, inicialmente, sentirem-se favorecidos pela aquisição de produtos abaixo do preço padrão, com o passar do tempo, serão prejudicados com a não consagração no mercado dos valores sociais da livre iniciativa, preconizada pela Constituição Federal como princípio fundamental da República. Por conseguinte, o consumidor será submetido as imposições de um mercado mono ou oligopolizado, que tende a ditar preços, formas e condições de consumo oneradas ao seu máximo.⁶⁷

Ademais, tem-se que negando os direitos laborais, especialmente ao reduzirem os salários dos seus empregados, os empresários terminam prejudicando a si mesmos, pois diminuem, conseqüentemente, o retorno deste capital para a economia, já que a redução na remuneração dos obreiros leva ao encurtamento no consumo – motor de propulsão do crescimento econômico.

Conclui-se, pois, que a prática do *dumping* social viola variadas disposições constitucionais e reflete prejudicialmente em esferas que ultrapassam o Direito do Trabalho, atingindo o Direito Econômico, Direito do Consumidor, Direito da Concorrência e os direitos sociais. Desta feita, deve essa figura ser combatida, sob pena de acarretar em grandes retrocessos sociais e econômicos.

⁶⁷ CARISTINA, Jean Eduardo Aguiar; SAYEG, Ricardi Hasson. *Dumping Social: infração da ordem econômica humanista. Lex Humana*. Petrópolis, v. 6, n. 1, p. 70-96, 2014. pp. 76 e 82.

4 REFORMA TRABALHISTA: LEI 13.467/2017

Em 11 de novembro de 2017 entrou em vigor a Lei nº 13.467, denominada Reforma Trabalhista, a qual modificou um número bastante expressivo de artigos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Sua elaboração se deu em virtude das reivindicações dos grandes empresários, que clamavam pela redução das proteções laborais, ao argumento de que o Direito Trabalhista deveria se modernizar e se amoldar ao mercado econômico atual, marcado pela competição acirrada e pelo fenômeno da globalização.

Em razão da sua amplitude e profundidade, tornou-se objeto de pesquisa e debate na Academia, sendo que uma das grandes preocupações atuais envolve a possibilidade de a mesma resultar em retrocesso social, especialmente no que se refere ao pilar primordial do Direito do Trabalho, a proteção social.

Nessa senda, chama especial atenção a escolha do legislador na adoção do princípio da intervenção mínima na negociação coletiva, consagrado no art. 8º, §3º, da CLT. Da mesma forma, causa inquietação o art.611-A, da CLT, que dá prevalência às normas coletivas em detrimento das disposições legais. Ademais, assiste-se ao enfraquecimento das funções sindicais, as quais foram esvaziadas pela alteração de artigos como o 444; 545; 521, d; 791-A; da CLT, e pela revogação do art. 477, §§1º, 3º, da CLT.

As alterações havidas colocaram em xeque a lógica de proteção ao trabalhador dispensada à interpretação da legislação trabalhista, bem como impactam princípios e garantias constitucionais, tais como a dignidade da pessoa humana e do trabalhador, o valor social do trabalho e o trabalho decente – o que evidencia uma sobreposição dos interesses econômicos. Note-se, porém, que deve existir um equilíbrio entre as exigências do capital e os direitos laborais que podem, de fato, sofrer flexibilização, sob pena de se incorrer em verdadeira desregulamentação dos dispositivos protetores laborais – acabando por autorizar, implicitamente, a prática de *dumping* social e, causando, por conseguinte, sérios danos ao operariado, a sociedade, e ao próprio sistema econômico capitalista.

4.1 CORRELAÇÃO ENTRE A FLEXIBILIZAÇÃO DOS DIREITOS TRABALHISTAS E O *DUMPING* SOCIAL

Antes de se analisar especificamente os dispositivos da Reforma Trabalhista, importa traçar um correlato entre as figuras da flexibilização dos direitos laborais e do *dumping* social, já tratados anteriormente.

De início, cumpre rememorar que estes institutos são divergentes: enquanto o fim do primeiro é a atenuação dos efeitos devastadores decorrentes das crises econômicas na esfera das empresas, a partir da relativização dos direitos laborais, adaptando as proteções trabalhistas à economia atual, de modo que o mercado nacional seja aquecido e toda a sociedade seja beneficiada; o segundo visa a obtenção de lucros excessivos e a oferta de produtos com preço abaixo do mercado, às custas da exploração da mão de obra operária, caracterizada pela supressão dos direitos laborais e falta de investimento em melhorias das condições de trabalho pelos empregadores. Apesar da clara diferença havida entre os dois institutos, existe entre eles uma perigosa aproximação.

Flexibilizar, no entendimento de Vólia Bonfim, pressupõe a existência do Estado como interventor nas relações de trabalho – de modo a garantir condições mínimas de labor, sem os quais o obreiro não pode ter uma vida digna –, o qual em casos determinados, autoriza exceções e a redução da rigidez das regras trabalhistas, sempre com o fito possibilitar a manutenção da empresa e dos empregos. Imprescindível, pois, a presença do Estado, pois que ele se constitui como ponto de equilíbrio entre os interesses dos trabalhadores e dos empregadores, aplicando na medida ideal o relevante princípio da adaptabilidade.⁶⁸

O Estado, então, se vale da ponderação diante do eventual conflito entre o princípio da proteção ao trabalhador e a flexibilização dos direitos trabalhistas necessários à manutenção da empresa e, consequentemente, dos empregos dos operários. Evita-se, assim, a ocorrência do abuso do direito, que no entendimento de Heloísa Carpena, é limitado não por proibições concretas normativas – como ocorre com os atos ilícitos –, mas pelos princípios que regem o ordenamento, que contêm seus valores fundamentais.⁶⁹

⁶⁸ BOMFIM, Vólia. *Direito do Trabalho*. 8ª ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2013, pp. 32 e 34.

⁶⁹ CARPENA, Heloísa. *Abuso de direito nos contratos de consumo*. Rio de Janeiro: Renovar, 2001. p. 382.

Na oportunidade da flexibilização, portanto, há que se ter em vista o fato de que a Constituição Federal em vigor é uma constituição social, empenhada em combater a exploração do homem pelo homem, e que impõe a aplicação direta dos princípios por ela consagrados, a fim de se reforçar a proteção aos hipossuficientes.⁷⁰ Assim, no momento da ponderação acima citada, além do princípio da proteção ao trabalhador, deve-se observar, ainda, a “[...]teoria pós-positivista dos princípios constitucionais, priorizando o homem, o trabalhador e sua dignidade, sempre à luz das necessidades brasileiras”⁷¹. Logo, não pode a figura em voga servir como meio de obtenção de lucro do empresário.

Apesar disto, tem-se experimentado forte tendência ao desrespeito do mínimo existencial garantido ao trabalhador. É o que se vislumbra a partir do discurso dos defensores da corrente neoliberalista, os quais justificam a dificuldade da gestão empresarial e do crescimento econômico nos encargos trabalhistas atribuídos aos empregadores. Assim, argumentam que deve haver a prevalência da negociação coletiva sobre as leis laborais, mitigando o princípio da norma mais favorável e possibilitando a revogação das proteções trabalhistas pela vontade coletiva dos sindicatos. Compartilha desse entendimento o estudioso Luiz Carlos Amorim Robortella, que aduz:

A proteção do trabalho se obtém por meios outros que não a norma estatal. Os interesses do trabalhador podem ser defendidos pelos entes coletivos, no exercício da autonomia privada, até mesmo quando, por livre deliberação do grupo, se entenda adequada e necessária uma redução de direitos. O grupo sempre será o melhor juiz de seus interesses e, com isto, se estará assegurando a plena vigência do princípio da proteção.⁷²

O posicionamento acima, porém, é alvo de crítica, dado que somente a autonomia privada não é capaz garantir um patamar mínimo de dignidade aos operários, parte hipossuficiente da relação de trabalho. Posiciona-se nesse sentido Arnaldo Sussekind, para quem o Direito Trabalhista é imperativo e indisponível, sendo que o labor humano com proteções abaixo daquelas por ele estabelecidas não poderá ser considerado digno. O autor, então, se vale do art. 1º da Constituição Federal, que aponta como um dos fundamentos do Estado Democrático de Direito a

⁷⁰ SARMENTO, Daniel. *Direitos fundamentais e relações privadas*. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2001. p. 234.

⁷¹ BOMFIM, Vólia. *Direito do Trabalho*. 8ª ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2013. p. 35.

⁷² ROBOTELLA, Luiz Carlos Amorim. *O moderno direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 1994. p. 122.

dignidade da pessoa humana. Assim, ensina que a impulsão unicamente pelas leis do mercado é socialmente inaceitável e politicamente perigosa.⁷³

Analisando os argumentos dos neoliberais, percebe-se que o termo “flexibilização” é utilizado por eles em sua forma mais ampla, de modo a traduzir a própria ideia de desregulamentação, ou seja, de afastamento das normas clássicas trabalhistas e ausência do Estado na regulação das relações laborais. Mauricio Godinho Delgado explana que a desregulamentação trabalhista:

[...] consiste na retirada, por lei, do manto normativo trabalhista clássico sobre determinada relação socioeconômica ou segmento das relações de trabalho, de maneira a permitir o império de outro tipo de regência normativa. Em contraponto ao conhecido expansionismo do Direito do Trabalho, que preponderou ao longo da história desse ramo jurídico no Ocidente, a desregulamentação trabalhista aponta no sentido de alargar espaços para fórmulas jurídicas novas de contratação do labor na vida econômica e social, naturalmente menos interventivas e protecionistas. Nessa medida, a ideia de desregulamentação é mais extremada do que a ideia de flexibilização, pretendendo afastar a incidência do Direito do Trabalho sobre certas relações socioeconômicas de prestação de labor.⁷⁴

Acerca da desregulamentação, Vólia Bonfim destaca o pressuposto de ausência da intervenção estatal, que se dá em razão da defesa do Estado Mínimo e, aponta a revogação de direitos imposto pela lei, a completa retirada da proteção legislativa, com o fim de tornar livre a manifestação de vontade, a autonomia privada, seja individual ou coletiva, para a regular a relação de trabalho. Diferencia-a, assim, da flexibilização, a qual pressupõe a presença mais ou menos intensa de intervenção estatal, para que ao menos os direitos mínimos dos trabalhadores restem garantidos – sustenta haver, desta feita, um núcleo intangível de normas de ordem pública, sem as quais não existe dignidade na vida do trabalhador, sendo elementar a manutenção do Estado Social.⁷⁵

Na mesma esteira, Sussekind adverte sobre a diferença entre as duas figuras:

Nesta [desregulamentação], o Estado se omite tanto quanto possível (*laiser faire*) a fim de que as condições de emprego sejam ditadas, preponderantemente, pela autonomia privada, segundo as leis do mercado; na flexibilização, o Estado impõe algumas normas de ordem pública,

⁷³ SÜSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas. *Instituições de Direito do Trabalho*. 22. Ed. São Paulo: LTr, 2005. p. 103.

⁷⁴ DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 16 ed. São Paulo: LTr, 2017. p. 70.

⁷⁵ BOMFIM, Vólia. *Direito do Trabalho*. 8ª ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2013. p. 40.

admitindo, em relação a diversas regras gerais, sua adaptação ou complementação pela autonomia privada, especialmente por meio da negociação coletiva.⁷⁶

Ocorre que no Brasil atual, há uma tendência à tessitura de uma perfeita sinonímia entre flexibilização e desregulamentação, conforme bem observado pelo Ministro Augusto César Leite de Carvalho⁷⁷. Nesse viés, inclusive, tem-se a estudiosa Alice de Barros, que defende ser a flexibilização sinônimo da desregulamentação, dividindo-a em “normativa” e “de novo tipo”. A flexibilização normativa seria aquela imposta unilateralmente pelo Estado, portanto heterônima; enquanto que na de novo tipo haveria a primazia da negociação coletiva, substituindo-se as garantias legais pelas garantias convencionais, logo seria uma flexibilização autônoma.⁷⁸

Observa-se, desta feita, a deturpação do vocábulo “flexibilização”, utilizado para travestir o verdadeiro anseio neoliberal, que não visa a adaptação da regulamentação trabalhista, mas sim a desregulamentação dos direitos dos trabalhadores, pois somente assim poderá se alcançar a autonomia de mercado querida. Logo, é possível se estabelecer uma classificação da flexibilização quanto a sua real finalidade, de modo que existe a flexibilização propriamente dita e a flexibilização desregulamentadora.⁷⁹

Insta salientar, porém, que a flexibilização desregulamentadora está em dissonância com os preceitos da Lei Maior, pois que a desregulamentação das proteções trabalhistas através de acordos coletivos, com substrato nas leis do mercado, viabiliza a consumação de práticas abusivas, que, na prática, terminam autorizando atos que configuram *dumping* social.⁸⁰

O *dumping* social, conforme ensinamento de Gustavo Trierweiler, é definido como a supervalorização do avanço econômico em detrimento do bem-estar social – conceituação esta que converge com o objetivo da flexibilização

⁷⁶ SÜSSEKIND, Arnaldo. Flexibilização do direito do trabalho: alcance e objeto. *Revista Síntese Trabalhista*. Porto Alegre, a. X, n. 126, p. 6, dez. 1999.

⁷⁷ CARVALHO, Augusto Cesar Leite de. *Direito do Trabalho*: curso e discurso. Aracaju: Evocati, 2011. p. 32.

⁷⁸ BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2005. p. 82.

⁷⁹ DUARTE, Camila Rufato. *Dumping* social e flexibilização dos direitos trabalhistas: a dignidade da pessoa humana como balizadora dos institutos. *Revista de Direito*. Viçosa. v.6, n.1. pgs. 67-103. jan/jun 2014. p. 91.

⁸⁰ DUARTE, Camila Rufato. *Dumping* social e flexibilização dos direitos trabalhistas: a dignidade da pessoa humana como balizadora dos institutos. *Revista de Direito*. Viçosa. v.6, n.1. pgs. 67-103. jan/jun 2014. p. 91.

desregulamentadora.⁸¹ Logo, perceptível a relação entre esses dois institutos, que visam quase que unicamente, o lucro e o progresso econômico.

Ademais, tem-se que a flexibilização desregulamentadora, que autoriza o *dumping* social, causa clara precarização dos direitos laborais, atingido frontalmente os princípios da proibição do retrocesso, da dignidade da pessoa humana e do trabalhador, bem como diminui o valor social do trabalho e o trabalho decente. Nesse sentido, Godinho expõe que:

Sob o impulso do argumento motor de que o Direito do Trabalho clássico criava obstáculos desnecessários e inconvenientes à livre gestão das relações econômicas e sociais, prejudicando a produtividade e a concorrência empresariais, despontaram diversificados veios discursivos e fórmulas interpretativas e normativas dirigidas à busca de maior aproximação dos processos e mecanismos de gestão da força de trabalho às necessidades econômicas do sistema capitalista. O resultado alcançado, entretanto, apontou essencialmente para a maior concentração de renda e a maior precarização das condições de trabalho nas economias e sociedades que absorveram tais orientações político-ideológicas.⁸²

Além dos prejuízos sociais acima apontados, outro efeito decorrente do *dumping* social é a violação ao princípio constitucional da livre concorrência, que atinge tanto a esfera nacional como a internacional – frente a vantagem auferida pela empresa, que ao desrespeitar os direitos laborais, reduz seus custos de mão de obra e, conseqüentemente, oferta uma mercadoria a preços abaixo do padrão do mercado, destacando-se em relação aos seus concorrentes, de maneira desleal.

É preciso ter em vista que o mercado econômico atual é globalizado, o que viabiliza a instalação das empresas multinacionais em países onde os regramentos trabalhistas são mais economicamente proveitosos, isto é, onde as proteções laborais são diminutas. Assim, essa situação é levada em consideração pelos Estados quando da criação ou alteração das leis trabalhistas, influenciando a sua normatização interna e, configurando o chamado “mercado das legislações”.⁸³

Tal situação se concretiza especialmente nos países em desenvolvimento, que em uma ótica puramente econômica, percebem a instalação de multinacionais no seu território como entrada de capital e geração de empregos,

⁸¹ TRIERWEILER, Gustavo F. As relações de trabalho, o *dumping* e a crise econômica. *Revista IOB: trabalhista e previdenciária*. São Paulo, v. 21, nº 242, pgs. 81-91. ago, 2009. p. 82.

⁸² DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 16 ed. São Paulo: LTr, 2017. p. 71.

⁸³ KAWAY, Mina; VIDAL, Pedro Walter G. Tang. *Dumping Social: as normas de trabalho e sua relação com o comércio internacional*. Florianópolis, 2010.

capazes de promover o desenvolvimento da região – note-se, porém, que o mero desenvolvimento econômico não representa desenvolvimento de fato, o qual somente se concretiza quando se leva em conta, também, a questão social, a partir da eliminação de privações de liberdade que limitam as escolhas e as oportunidades das pessoas de exercerem ponderadamente sua condição de agente, como a pobreza e tirania, carência de oportunidades econômicas e destituição social sistemática.⁸⁴

Nesse contexto, tem-se que a preocupação dos Estados se volta, nitidamente, para a quantidade de trabalhadores e não para a qualidade dos trabalhos desenvolvidos – realidade que ameaça, inclusive, os trabalhadores cujos direitos laborais são respeitados, conforme ensinamento de Di Sena Júnior⁸⁵:

[...] as empresas instaladas em países em desenvolvimento, à medida que não asseguram as condições mínimas de trabalho indispensáveis ao exercício digno da atividade profissional, reduzem os custos de produção e tornam-se mais competitivas. Isso é visto por muitos trabalhadores dos países desenvolvidos como uma série ameaça a seus benefícios sociais historicamente conquistados (aposentadoria, férias, licenças), aos elevados salários e à própria existência de empregos.

Certo é que, na atualidade, as esferas da dignidade humana e do interesse econômico estão vivenciando um grande conflito, no entanto é preciso atentar ao fato de que nesse embate, a primeira sempre deverá prevalecer. Verdadeiramente, não podem as crises econômicas, a globalização da economia ou a instabilidade do mercado servirem como justificativas para o desrespeito ou a diminuição da proteção trabalhista, que concerne não só ao indivíduo trabalhador, mas à toda a sociedade na qual ele se insere e à própria saúde da economia capitalista – dependente da livre concorrência.

4.2 ANÁLISE CRÍTICA DOS DISPOSITOS DA LEI Nº 13.467/2017 À LUZ DO PATAMAR CIVILIZATÓRIO MÍNIMO

A Lei nº 13.467/2017, conforme apontado, introduziu, bem como alterou uma série de dispositivos da esfera legal trabalhista, sendo certo que, para o bem ou

⁸⁴ SEN, Amartya. *Desenvolvimento como liberdade*. São Paulo: Companhia das Letras, 2010. pp 10 e 16.

⁸⁵ DI SENA JÚNIOR, Roberto. *Comércio internacional & globalização: a cláusula social na OMC*. Curitiba: Juruá, 2003. p. 99.

para o mal, seus efeitos são bastante expressivos. Logo, imperiosa a feitura de uma análise crítica pela comunidade acadêmica, bem como uma interpretação à luz dos preceitos constitucionais pelos aplicadores do Direito. É nesse contexto que o presente trabalho se propõe a tecer algumas considerações acerca de pontuados dispositivos da Reforma Trabalhista, os quais, no entender de parte dos pesquisadores brasileiros, ameaçam à concretização dos direitos fundamentais sociais dos obreiros.

De início, importa destacar que o Direito do Trabalho é um ramo jurídico autônomo, com carga ontológica própria, a qual se assenta nos princípios da boa-fé, da razoabilidade, da primazia da realidade, da proteção do trabalhador, da irrenunciabilidade dos direitos, da continuidade, dentre outros, que são retirados da superestrutura do direito laboral.⁸⁶ A Reforma Trabalhista, porém, vai de encontro com o arcabouço juslaboral e confronta as conquistas históricas do operariado, além dos direitos humanos, ao desconstruir direitos e princípios essenciais à própria afirmação do direito trabalhista.⁸⁷

Nessa esteira, salta aos olhos a inclusão, pela multicitada lei, do art. 611-A, na CLT, o qual em seu *caput* determina a sobreposição das convenções coletivas (negociadas entre sindicatos profissionais e econômicos) e dos acordos coletivos (pactuados entre sindicatos profissionais e empresas) à lei ordinária no que tange aos objetos arrolados em seus incisos – os quais, saliente-se, fazem parte de um rol meramente exemplificativo. Assim, tem-se que o legislador reformador autorizou a celebração de negociação coletiva contrária à Lei e que seja desvantajosa aos obreiros. Senão vejamos:

Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre:
I - pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais;
II - banco de horas anual
III - intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas;
IV - adesão ao Programa Seguro-Emprego (PSE), de que trata a Lei nº 13.189, de 19 de novembro de 2015;

⁸⁶ ARAÚJO, Jailton Macena de. Desumanização do direito do trabalho: uma análise da reforma trabalhista em face da desconstrução da carga principiológica laboral. V *Seminário do IDCC – Desafios do Direito Civil contemporâneo: da constitucionalização à humanização*, No prelo, 2018. pp. 15-16.

⁸⁷ ARAÚJO, Jailton Macena de. Desumanização do direito do trabalho: uma análise da reforma trabalhista em face da desconstrução da carga principiológica laboral. V *Seminário do IDCC – Desafios do Direito Civil contemporâneo: da constitucionalização à humanização*, No prelo, 2018. p. 12.

V - plano de cargos, salários e funções compatíveis com a condição pessoal do empregado, bem como identificação dos cargos que se enquadram como funções de confiança;
 VI - regulamento empresarial;
 VII - representante dos trabalhadores no local de trabalho;
 VIII - teletrabalho, regime de sobreaviso, e trabalho intermitente;
 IX - remuneração por produtividade, incluídas as gorjetas percebidas pelo empregado, e remuneração por desempenho individual;
 X - modalidade de registro de jornada de trabalho;
 XI - troca do dia de feriado;
 XII - enquadramento do grau de insalubridade;
 XIII - prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho;
 XIV - prêmios de incentivo em bens ou serviços, eventualmente concedidos em programas de incentivo;
 XV - participação nos lucros ou resultados da empresa.
 § 1º No exame da convenção coletiva ou do acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho observará o disposto no § 3º do art. 8º desta Consolidação.
 [...]

Da simples leitura do artigo supra, observa-se a prevalência do negociado sobre o legislado, entendido como a legislação estatal ordinária (composta por leis, decretos, portarias, etc) - estando excluídas as normas da Constituição Federal, além dos tratados e convenções internacionais que ostentam status de supralegalidade.⁸⁸ Está-se diante, pois, da mitigação dos princípios trabalhistas da norma mais favorável – expressão mais eloquente do princípio da proteção⁸⁹ – e da adequação setorial, os quais interrelacionam o direito trabalhista coletivo e o individual.⁹⁰ Ademais, para melhor compreensão do impacto gerado por essa inversão da lógica trabalhista, importante fazer uma breve apresentação dos princípios supracitados.

O princípio da norma mais favorável conferia ao direito laboral um critério normativo hierárquico próprio deste ramo, de modo que o seu funcionamento divergia daquele aplicável ao Direito Civil, que é orientado por uma pirâmide hierárquica de normas estática e imutável. Não existia, assim, hierarquia entre as normas trabalhistas, sendo aplicada em cada caso concreto aquela que melhor atendesse aos interesses do operário.⁹¹

⁸⁸ LIMA, Francisco Gerson Marques de. Instrumentos coletivos de trabalho, num contexto de reforma trabalhista. *Revista do Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade Federal do Ceará*. v. 37, n.2, pp. 375-394. jul./dez. 2017. p. 378.

⁸⁹ CARVALHO, Augusto César Leite de. *Direito do Trabalho: curso e discurso*. Aracaju: Evocati, 2011. p. 34.

⁹⁰ COELHO, Evelllyn Thiciane Macêdo. O prestígio da negociação coletiva e o princípio da adequação setorial negociada. *Revista Síntese Trabalhista e Previdenciária*. n. 328, pp. 24-36, out. 2016. p. 31.

⁹¹ ALVES, Amauri Cesar; ALVES, Roberto das Graças. Reforma trabalhista e o novo “direito do capital”. *Revista Síntese Trabalhista e Previdenciária*. n. 338, pp. 47-74, ago. 2017. p. 58.

O princípio da adequação setorial negociada, por seu turno, segundo ensinamento de Maurício Godinho Delgado, trata dos “critérios de harmonização entre as regras jurídicas oriundas da negociação coletiva (através da consumação do princípio de sua criatividade jurídica) e as regras jurídicas provenientes da legislação heterônoma estatal”,⁹² tendo servido, até antes da Reforma, como balizador para a resolução dos mais diversos entraves oriundos das negociações coletivas:

Pelo princípio da adequação setorial negocial, as normas autônomas juscoletivas, construídas para incidirem sobre certa comunidade econômico-profissional, podem prevalecer sobre o padrão geral heterônomo justرالabalhista, desde que respeitados certos critérios objetivamente fixados. São dois esses critérios autorizativos: a) quando as normas autônomas juscoletivas implementam um padrão setorial de direitos superior ao padrão geral oriundo da legislação heterônoma aplicável; b) quando as normas autônomas juscoletivas transacionam setorialmente parcelas justرالabalhistas de indisponibilidade apenas relativa (e não de indisponibilidade absoluta).⁹³

Com a introdução do art. 611-A, na CLT assistiu-se, então, ao abandono dos princípios acima, indo-se de encontro com as compreensões tradicionais do direito laboral. Ora, o primeiro princípio foi ignorado pelo legislador reformador quando ele estabeleceu uma hierarquia estática que até então não existia, preterindo sempre a norma autônoma em detrimento da lei ordinária. Enquanto que o segundo foi desatendido quando se possibilitou a negociação para flexibilizar direitos de forma a diminuí-los ou prejudica-los, isto é, ao se permitir a utilização da negociação coletiva como meio de rebaixamento de condições legalmente asseguradas – situação que fere o papel histórico da negociação coletiva, que sempre esteve ligado ao progresso social e à conquista de direitos fundamentais para os obreiros.⁹⁴

Ademais, tem-se como questionável a inclusão de certos direitos elencados pelos incisos do art. 611-A, da CLT.⁹⁵ É que, consoante ensinamento do Professor Maurício Godinho, o princípio da adequação setorial negociada previa que as normas autônomas juscoletivas somente poderiam transacionar direitos

⁹² DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 16 ed. São Paulo: LTr, 2017. p. 1595.

⁹³ DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 16 ed. São Paulo: LTr, 2017. p. 1596.

⁹⁴ TORRES, Ana Paula Leite; ALMEIDA, Saulo Nunes de Carvalho. Ponderações jurídicas e sociais acerca da negociação coletiva de trabalho frente à lei nº 13.467/2017. *Revista Síntese Trabalhista e Previdenciária*. n. 355, pp. 88-105, jan. 2019. p. 99.

⁹⁵ SALES, Cleber Martins; BRITO, Marcelo Palma; AZEVEDO NETO, Platon Teixeira; FONSECA, Rodrigo Dias. *Reforma trabalhista comentada: Lei nº 13.467/2017: análise de todos os artigos*. Florianópolis: Empório do Direito, 2017. p. 286.

disponíveis ou de indisponibilidade relativa. Nesse sentido, não caberia a flexibilização dos direitos considerados absolutamente indisponíveis, quais sejam aqueles revestidos de interesse público, por comporem um patamar civilizatório mínimo, insusceptíveis de redução em qualquer segmento econômico-profissional, sob pena de afronta à dignidade da pessoa humana e ao valor social do trabalho, constitucionalmente resguardados.⁹⁶ No entender do autor o patamar civilizatório mínimo conferido no Brasil aos trabalhadores é composto por três grupos convergentes de normas trabalhistas heterônomas:

[...] na ordem jurídica brasileira, esse patamar civilizatório mínimo está dado, essencialmente, por três grupos convergentes de normas trabalhistas heterônomas: as normas constitucionais em geral (respeitadas, é claro, as ressalvas parciais expressamente feitas pela própria Constituição: art. 7º, VI, XIII e XIV, por exemplo); as normas de tratados e convenções internacionais vigentes no plano interno brasileiro (referidas pelo art. 5º, §§ 2º e 3º, CF/88, já expressando um patamar civilizatório no próprio mundo ocidental em que se integra o Brasil); as normas legais infraconstitucionais que asseguram patamares de cidadania ao indivíduo que labora (preceitos relativos à saúde e segurança no trabalho, normas concernentes a bases salariais mínimas, normas de identificação profissional, dispositivos antidiscriminatórios, em síntese, todos os dispositivos que contenham imperatividade em sua incidência no âmbito do contrato de trabalho).⁹⁷

A novel disposição celetista, então, ampliou o alcance dos instrumentos de negociação coletiva, que poderão dispor, com peso maior do que as normas legais ordinárias, sobre temas como banco de horas, jornada de trabalho, intervalo intrajornada, remuneração por produtividade, enquadramento do grau de insalubridade, teletrabalho, dentre outros. Evidencia-se, pois o desrespeito ao princípio da proteção, o qual foi rebaixado a um segundo plano pela ideologia neoliberal, acarretando em claro retrocesso protetivo e esfacelamento do próprio Direito do Trabalho.⁹⁸

Outrossim, nítido é que o disposto no art. 611-A, da CLT viola a Lei Maior, notadamente os seus arts. 1º, III e IV; 3º, I a III; 7º a 11; 170 e 193, uma vez que estes formam um conjunto de princípios constitucionais protetivos do trabalho que impõem a progressiva otimização da proteção social dispensada aos trabalhadores. Nesse sentido, saliente-se que o art. 7º da Constituição, em seu *caput*, prevê a

⁹⁶ DELGADO. Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 16 ed. São Paulo: LTr, 2017. p. 1596-1597.

⁹⁷ DELGADO. Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 16 ed. São Paulo: LTr, 2017. p. 127.

⁹⁸ ARAÚJO, Jailton Macena de. Desumanização do direito do trabalho: uma análise da reforma trabalhista em face da desconstrução da carga principiológica laboral. V *Seminário do IDCC – Desafios do Direito Civil contemporâneo: da constitucionalização à humanização*, No prelo, 2018. p. 17.

melhoria da condição social do obreiro, em harmonia com o art. 5º, §2º, do mesmo diploma legal, que determina que os direitos e garantias expressos na Carta Magna não excluem outros provenientes do regime e dos princípios por ela adotados, ou mesmo dos tratados internacionais em que o Brasil seja parte.⁹⁹

Da mesma forma, é notável a violação à Convenção nº 98 da OIT, que trata do direito de sindicalização e de negociação coletiva, visto que o legislador reformador apresentou a negociação coletiva como um fim em si mesmo, de modo que elas são consideradas válidas mesmo quando violam normas protetivas asseguradas pela legislação trabalhista nacional – uma afronta ao verdadeiro objetivo dos tais instrumentos negociais, que deveria ser a melhoria das condições laborais.¹⁰⁰

Saliente-se que o legislador reformador estava consciente das violações acima apontadas, tanto é que no §1º do art. 611-A, da CLT, definiu que no exame da convenção coletiva ou do acordo coletivo de trabalho, a Justiça trabalhista terá de observar o determinado pelo §3º do art. 8º do mesmo diploma legal, em uma nítida tentativa de se afastar a Justiça Trabalhista da apreciação do conteúdo da negociação coletiva. Esse dispositivo último assevera que:

§ 3º No exame de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho analisará exclusivamente a conformidade dos elementos essenciais do negócio jurídico, respeitado o disposto no art. 104 da Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002 (Código Civil), e balizará sua atuação pelo princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva.

A inserção do artigo acima transcrito na Consolidação representa uma limitação a atuação do órgão julgador, que somente poderá analisar os “elementos essenciais do negócio jurídico” – quais sejam agente capaz, objeto lícito, possível, determinado ou determinável, forma prescrita ou não defesa em lei. Logo, patente a inconstitucionalidade do parágrafo supra, que ultraja o direito fundamental à tutela jurisdicional adequada e efetiva, prevista pelo art. 5º, XXXV, da Carta Magna,

⁹⁹ MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. *Pedido de veto total ou parcial do projeto de lei da câmara nº 38/2017*. Disponível em <http://www.prt10.mpt.mp.br/images/PEDIDO_DE_VETO_FINAL_1.pdf>, acesso em 14 mar. 2018. p. 48.

¹⁰⁰ ANAMATRA. *Nota técnica – nove meses de vigência da reforma trabalhista*. Disponível em <<https://www.anamatra.org.br/images/DOCUMENTOS/20180926.notatecnicaOIT.pdf>>, acesso em 14 mar. 2018. pp. 5-6.

segundo o qual “a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito”.¹⁰¹

Verdadeiramente, não pode a tutela jurisdicional ser considerada plena se existe norma infraconstitucional que impede o exercício livre, autônomo e independente da atividade do Poder Judiciário, restringindo sua amplitude a mera avaliação de requisitos formais e retirando a possibilidade de análise aprofundada dos dissídios baseados em instrumentos de negociação coletiva. Da mesma forma, malferir o valor social do trabalho, bem como o princípio da proteção, uma vez que nega ao juízo a apreciação do conteúdo material da avença coletiva.¹⁰²

Além do mais, foi ferida a autonomia do Direito do Trabalho, dado que o legislador reformador ao se apropriar da teoria eminentemente civilista, desconsiderou o campo de observação, os métodos de pesquisa e os princípios próprios ao direito laboral.

Por todo o exposto, evidente que houve uma ampliação da função negocial dos sindicatos. As demais funções sindicais – quais sejam a representativa, assistencial, política e econômica –, no entanto, foram esvaziadas por normas introduzidas ou modificadas pela Lei nº 13.467/2017. Antes de se aprofundar no citado esvaziamento, porém, necessária a compreensão do que sejam os sindicatos – nesta senda, interessante reproduzir a definição feita por Amauri Mascaro Nascimento, para o qual “[...] sindicato é uma organização social constituída para, segundo um princípio de autonomia privada coletiva, defender os interesses trabalhistas e econômicos nas relações coletivas entre os grupos sociais”¹⁰³, conceito esse que se encontra em consonância com o disposto pelo art. 511, *caput*, da CLT e art. 8º, III, da Constituição.

A função representativa dos sindicatos foi prevista pelo art. 8º, da CF, em seus incisos III e VI. Trata-se da principal atribuição sindical¹⁰⁴, por meio da qual a organização defende os direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria,

¹⁰¹ LORA, Ilse Marcelina Bernardi. A reforma trabalhista à luz dos direitos fundamentais – análise da lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. *Revista Síntese Trabalhista e Previdenciária*. n. 338, pp. 33-46, ago. 2017. p. 41.

¹⁰² ARAÚJO, Jailton Macena de. Desumanização do direito do trabalho: uma análise da reforma trabalhista em face da desconstrução da carga principiológica laboral. V *Seminário do IDCC – Desafios do Direito Civil contemporâneo: da constitucionalização à humanização*, No prelo, 2018. p. 17.

¹⁰³ NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sônia Mascaro. *Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho*. 29 ed. São Paulo: Saraiva, 2014. p. 1027.

¹⁰⁴ DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 16 ed. São Paulo: LTr, 2017. p. 1527.

seja na esfera judicial ou administrativa e participa das negociações coletivas. Essa função teve sua amplitude flexibilizada pela Reforma Trabalhista a partir do art. 444, da CLT, infra:

Art. 444 - As relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes.

Parágrafo único. A livre estipulação a que se refere o caput deste artigo aplica-se às hipóteses previstas no art. 611-A desta Consolidação, com a mesma eficácia legal e preponderância sobre os instrumentos coletivos, no caso de empregado portador de diploma de nível superior e que perceba salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.

É que o parágrafo único do art. 444, da legislação reformada, mitiga a noção de hipossuficiência – decorrente da subordinação jurídica do trabalhador –, sendo afastada no caso dos empregados que possuam diploma de nível superior e que percebam salário mensal igual ou superior a duas vezes o teto da Previdência, isto é, R\$ 11.062,62 (onze mil e sessenta e dois reais e sessenta e dois centavos). Assim, o legislador presumiu que o empregado com formação superior e que recebe salário relativamente mais avantajado do que o comum, tem melhor discernimento e condições de decidir acerca das questões que envolvam o seu contrato de trabalho. Destarte, possibilitou ao obreiro em comento, a estipulação individual e livre das cláusulas contratuais que versem sobre as matérias elencadas pelo art. 611-A, do mesmo diploma legal, inclusive com preponderância sobre instrumentos coletivos.

O legislador, então, optou por ignorar o fato de que, apesar de o empregado graduado e com patamar salarial nos termos fixados pelo parágrafo único do art. 444, da CLT, ser exceção na realidade do mercado de trabalho brasileiro, ele ainda está longe das posições de destaque na organização empresarial, de modo que não ostenta autonomia suficiente, nem poder negocial na relação havida com seu empregador. Portanto, incontestável a necessidade de proteção estatal, notadamente em no que toca os ajustes individuais – momento em o trabalhador encontra em posição de insuperável desigualdade com seu contendor.

105

¹⁰⁵ SALES, Cleber Martins; BRITO, Marcelo Palma; AZEVEDO NETO, Platon Teixeira; FONSECA, Rodrigo Dias. *Reforma trabalhista comentada: Lei nº 13.467/2017: análise de todos os artigos*. Florianópolis: Empório do Direito, 2017. pp. 182-183.

Ademais, vislumbra-se a inconstitucionalidade do dispositivo legal em estudo, uma vez que desconsidera o princípio da autonomia privada coletiva, prevista no art. 7º, XXVI, da Constituição Federal, que determina o direito do obreiro “[...] ao reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho”. Nesse contexto, tem-se que a imposição de prevalência do ajuste individual à norma coletivamente negociada significa ferir de morte a garantia constitucional expressada pela Lei Maior.¹⁰⁶

Dando continuidade, tem-se a função assistencial, que segundo Maurício Godinho Delgado consiste na prestação de serviços – médicos, educacionais, jurídicos, etc. – a seus associados ou, extensivamente, em alguns casos, a todos os trabalhadores abarcados pela categoria,¹⁰⁷ sofreu abalos em razão da revogação dos §§1º, 3º, do art. 477, da CLT e com o advento do art. 791-A.¹⁰⁸

Os parágrafos 1º e 3º do art. 477, da CLT, exigiam a homologação do sindicato da categoria profissional ou a unidade do Ministério do Trabalho e Emprego nas extinções contratuais de vínculos que tivessem duração superior a um ano (§1º), ou, quando não existisse na localidade nenhum dos órgãos citados, pelo Ministério Público ou Defensoria Pública, sendo que na ausência ou impedimento desses dois últimos, poderia a homologação ser feita pelo Juiz de Paz (§3º). A revogação dos dispositivos acima, contudo, implica na possibilidade de rescisão dos contratos emprego dentro das empresas, mesmo se o contrato de trabalho houver sido firmado por tempo maior que um ano.

Destaque-se que é inócuo o argumento de que o art. 507-B, da CLT, tenha amparado tal função sindical, pois que no procedimento por ele regulado, qual seja o termo de quitação anual de obrigações trabalhistas, foi facultado aos sujeitos da relação laboral a presença do sindicato dos empregados da categoria na oportunidade da sua celebração. Sendo assim, abre-se brecha para o empregador, valendo-se da sua superioridade hierárquica, constranja e coaja o empregado a firmar o termo de quitação anual, com o fito de obter, em seu proveito, concessões indevidas. Assim, merece ser transcrito o dispositivo legal em apreço:

¹⁰⁶ SALES, Cleber Martins; BRITO, Marcelo Palma; AZEVEDO NETO, Platon Teixeira; FONSECA, Rodrigo Dias. *Reforma trabalhista comentada: Lei nº 13.467/2017: análise de todos os artigos*. Florianópolis: Empório do Direito, 2017. p. 183.

¹⁰⁷ DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 16 ed. São Paulo: LTr, 2017. p. 1528.

¹⁰⁸ DUARTE, Anita. “*Reforma*” *Trabalhista: como enfraquecer as funções sindicais e gerar Dumping Social?*. Disponível em: <<http://emporiiododireito.com.br/leitura/reforma-trabalhista-como-enfraquecer-as-funcoes-sindicais-e-gerar-dumping-social-aprenda-em-minutos>>. Acesso em: 17 de mar de 2019.

Art. 507-B. É facultado a empregados e empregadores, na vigência ou não do contrato de emprego, firmar o termo de quitação anual de obrigações trabalhistas, perante o sindicato dos empregados da categoria.

Parágrafo único. O termo discriminará as obrigações de dar e fazer cumpridas mensalmente e dele constará a quitação anual dada pelo empregado, com eficácia liberatória das parcelas nele especificadas.

No que tange à função econômica, tem-se que ela está relacionada com a possibilidade de os sindicatos desenvolverem atividades comerciais para auferir lucro e, conseqüentemente, incrementar as suas receitas, com o fim de melhor desempenhar suas finalidades básicas, quais sejam coordenar e defender os interesses econômicos e profissionais da categoria que representa. Apesar da expressa vedação pela CLT em seu art. 564, a maioria dos estudiosos defendem a não recepção da disposição celetista pela Constituição Federal, pois que o art. 8º, inciso I, da Magna Carta garante a liberdade de administração dos sindicatos através da não intervenção estatal.

No mais, a função em questão também foi prejudicada pela Lei nº 13.467/2017 que extinguiu a contribuição sindical obrigatória, conforme se depreende da leitura do reformado art. 545. Assim, com o novel dispositivo passa a ser necessária a autorização expressa do trabalhador para o desconto na folha de pagamento das contribuições voluntárias, quais sejam mensalidade ou quotas, e das contribuições estipuladas por norma coletiva, que são as confederativas e assistenciais.¹⁰⁹ A alteração em comento enfraquece os órgãos sindicais brasileiros, que no entender de Brito Filho, têm como principal fonte de receita as contribuições feitas pelos associados e não associados.¹¹⁰

Por fim, vislumbra-se a atenuação da função política dos sindicatos, que atuam como seres políticos ao praticarem atos sociais – mister apontar que o que a CLT veda em seu art. 521, alínea d, é aquela de caráter “político-partidária”, conforme bem ensina Maurício Godinho Delgado:

O fato de não ser recomendável a vinculação de sindicatos a partidos políticos e sua subordinação a linhas político-partidárias, pelo desgaste que isso pode trazer à própria instituição sindical, não se confunde com a ideia de proibição normativa de exercício eventual de ações políticas. A propósito, inúmeras questões aparentemente de cunho apenas político

¹⁰⁹ SALES, Cleber Martins; BRITO, Marcelo Palma; AZEVEDO NETO, Platon Teixeira; FONSECA, Rodrigo Dias. *Reforma trabalhista comentada: Lei nº 13.467/2017: análise de todos os artigos*. Florianópolis: Empório do Direito, 2017. p. 269.

¹¹⁰ BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. *Direito Sindical*. São Paulo: LTr, 2015.p. 134.

podem, sem dúvida, influenciar, de modo relevante, a vida dos trabalhadores e de seus sindicatos. Ilustrativamente, é o que se passa com a política econômica oficial de certo Estado, que pode alterar, de maneira importante, a curva de emprego/desemprego na respectiva sociedade. Nesse quadro é lícito vedar ao sindicato postar-se contra ou a favor de tal política? Certamente que não, sob pena de os princípios de liberdade sindical e de autonomia dessas entidades se transformarem em inegável simulacro.¹¹¹

Ao perseguirem melhores condições de trabalho para os obreiros, então, os sindicatos desenvolvem ações sociais e cidadãs, revestidas de cunho político. Assim, enfraquece a função sindical aqui em destaque, o §2º do art. 611-A, da CLT, que determina não gerar a nulidade do instrumento coletivo de trabalho a inexistência de indicação expressa de contrapartidas recíprocas, por não caracterizar vício do negócio jurídico.¹¹² É que no contexto de crise atualmente vivenciado, em que se torna cada vez maior o medo do desemprego, abre-se espaço para a celebração de negociações em que hajam concessões por parte dos trabalhadores aos empregadores, sem que recíproca seja verdadeira – tudo com o objetivo empresarial de se manter crescente a margem de lucros.

Por todo o exposto, o que se observa das mutações legislativas ocasionadas pela Reforma Trabalhista é a existência de um sindicalismo cada vez menos conflitivo e mais negocial, no qual o maior prejudicado é, evidentemente, a parte mais fraca da relação, isto é, o trabalhador – uma vez que, não obstante a ficção jurídica de paridade de forças entre os sindicatos e os empregadores, sempre existirá uma natural assimetria entre as associações da burguesia e dos trabalhadores, causando o desequilíbrio do peso das partes nos acordos e nas negociações coletivas.

4.3 FLEXIBILIZAÇÃO OU *DUMPING* SOCIAL?

A Lei nº 13.467/2017, conforme deveras apontado, foi pautada pelo argumento da necessidade de modernização do Direito do Trabalho – o qual estaria decadente –, devendo, pois, ser flexibilizado, a fim de se ajustar ao contexto do mercado atual, altamente globalizado e competitivo, além de servir como meio de frear a crise econômica e de desemprego.

¹¹¹ DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 16 ed. São Paulo: LTr, 2017. p. 1529.

¹¹² DUARTE, Anita. “*Reforma*” *Trabalhista*: como enfraquecer as funções sindicais e gerar *Dumping* Social?. Disponível em: <<http://emporiiododireito.com.br/leitura/reforma-trabalhista-como-enfraquecer-as-funcoes-sindicais-e-gerar-dumping-social-aprenda-em-minutos>>. Acesso em: 17 de mar de 2019.

Importante repisar, no entanto, que não são todos os direitos trabalhistas que podem ser flexibilizados. Como já bem destacado pela Professora Vólia Bonfim Cassar, existe um patamar mínimo de direitos dos obreiros, necessário à manutenção da sua dignidade, os quais são garantidos pelo Estado, interventor nas relações de trabalho.¹¹³ Nesses termos, tem-se que a violação desse núcleo inatingível de normas de ordem pública, composto pelas normas constitucionais em geral (regras e princípios), pelas normas de tratados e convenções internacionais em vigor no plano jurídico brasileiro e, pelas normas legais infraconstitucionais que asseguram patamares de cidadania ao trabalhador, não representa a aplicação do instituto da flexibilização, mas a prática de verdadeira extinção de direitos fundamentais laborais.

Nessa senda, chama a atenção a análise realizada no tópico anterior do presente trabalho, uma vez que os dispositivos então estudados, os quais foram modificados ou introduzidos pela Reforma Trabalhista, alinham-se no sentido de redução do espaço de intervenção do Estado, único ente capaz de garantir um mínimo civilizatório ao operariado. De fato, ao ampliar a quantidade de matérias que podem ser objeto de negociação coletiva, diminuir o controle judicial das cláusulas do acordo ou convenção coletiva e, privilegiar o negociado em detrimento do legislado, dá-se margem a práticas desumanas de trabalho, com o único propósito de se reduzir custos de produção e intensificar os lucros das empresas.

Isso ocorre porque apesar da alegação neoliberal de que os interesses dos trabalhadores serão bem defendidos pelos entes coletivos, os sindicatos brasileiros não estão em pé de igualdade com os empregadores, parte hipersuficiente da relação. Ora, tem-se que levar em conta as considerações já destacadas em outro momento, quais sejam: os sindicatos possuem menor força associativa em relação aos empresários; possuem representatividade mais ou menos expressiva na sociedade, a variar da região do país; além de que suportam conflitos de interesses dentre dos seus próprios âmbitos, dado as numerosas, heterogêneas e conflitantes necessidades dos trabalhadores, que são, simultaneamente, sujeito e objeto da troca da força de trabalho.

Nesse contexto, tem-se que, sendo o desejo do legislador reformador a ampliação do poder negocial dos sindicatos para que disponham de uma série de

¹¹³ BOMFIM, Vólia. *Direito do Trabalho*. 8ª ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2013, pp. 32 e 34.

direitos laborais, com prevalência sobre a lei, deveria ele, em um primeiro momento, ter fortalecido os entes de representação operária. Inversamente, porém, a nova lei optou por enfraquecer as funções sindicais; não criar condições reais e jurídicas de autocomposição, com mecanismos dialogais e eficazes e; não exigir a indicação expressa de contrapartidas recíprocas por parte dos empresários.

Vislumbra-se, pois, que o real objetivo dos reformistas foi a derrogação implícita de direitos laborais de indisponibilidade absoluta, a partir da renúncia destes por entidades fragilizadas, através de negociações coletivas insusceptíveis de sofrerem reexame material pelo Poder Judiciário.

O mesmo se deu no âmbito das negociações individuais, em meio a autorização dada pela novel CLT para se realizar negociação direta entre o empregador e o empregado que possua diploma de nível superior e perceba salário mensal igual ou superior a duas vezes o teto da Previdência. Tal circunstância dá brechas à celebração de contratos de trabalho com condições de trabalho abaixo do mínimo civilizatório, dado que a livre estipulação de cláusulas trabalhistas e a livre manifestação da vontade do obreiro se tratam de dogmas patronais sem qualquer embasamento na realidade fática¹¹⁴.

Portanto, está-se diante não de uma flexibilização propriamente dita, como outrora arguido pelos defensores da Lei nº 13.467/2017, mas sim de uma flexibilização desregulamentadora. Nesse sentido, observa-se a utilização do vocábulo flexibilização meramente para suavizar a realidade da retirada dos direitos trabalhista, situação que vai de encontro com as conquistas históricas provenientes da lutas operárias, e que propicia o aprofundamento das desigualdades sociais, a precarização das condições laborais, a desvalorização do trabalho humano, bem como o aumento da vulnerabilidade dos trabalhadores, além de descaracterizar o mister protetivo do Direito do Trabalho, afrontar a Constituição Federal e as Convenções Internacionais do Trabalho.¹¹⁵

É tão falaciosa a alegação dos causídicos da Reforma Trabalhista de que esta veio para modernizar a legislação laboral por meio da flexibilização, que eles desconsideram o fato de que o Direito do Trabalho já não era tão rígido assim. Certo

¹¹⁴ ALVES, Amauri Cesar; ALVES, Roberto das Graças. Reforma trabalhista e o novo “direito do capital”. *Revista Síntese Trabalhista e Previdenciária*. n. 338, pp. 47-74, ago. 2017. p. 61.

¹¹⁵ ANAMATRA. *Nota técnica – nove meses de vigência da reforma trabalhista*. Disponível em <<https://www.anamatra.org.br/images/DOCUMENTOS/20180926.notatecnicaOIT.pdf>>, acesso em 14 mar. 2018. p. 1.

é que desde 1967 – quando da alteração do regime de estabilidade do emprego – vislumbram-se flexibilizações feitas na seara do Direito do Trabalho¹¹⁶, além do que a própria Constituição Federal autoriza a flexibilização de algumas prerrogativas dos obreiros, desde que apoiada em eventos excepcionais e específicos. Nessa esteira, Vólia Bonfim¹¹⁷ arrola algumas situações em que já havia sido previsto em lei o instituto:

- a) Aumento das hipóteses de contrato determinado, com a alteração ocorrida no art. 443 da CLT, através do Decreto-Lei nº 229/67 que lhe acrescentou todo §2º;
- b) Utilização de trabalhadores temporários terceirizados, como previsto na lei nº 6.019/74;
- c) Ampliação do conceito de empregado de confiança para fins de exclusão do Capítulo “Da duração do trabalho”;
- d) Quebra do princípio da irredutibilidade salarial (Art. 503 da CLT e art. 7º VI da CF c/c art. 58-A § 2º da CLT);
- e) Flexibilização das jornadas de trabalho (Art. 7º XIII da CF e Art. 59 §2º da CLT) que criou o banco de horas;
- [...]

Ademais, o próprio Tribunal Superior do Trabalho já se posicionava há muito tempo no sentido de reconhecer a possibilidade de flexibilização no âmbito do direito laboral brasileiro, desde que respeitado o patamar civilizatório mínimo. Conforme se depreende de trecho do acórdão proferido em sede do Recurso de Revista nº 619959-82.1999.5.02.5555, ocorrido no ano de 2003, a seguir:

INTERVALO INTRAJORNADA – REDUÇÃO – PREVISÃO DA “HORA CORRIDA” EM ACORDOS COLETIVOS – A Constituição Federal de 1988 conferiu maiores poderes aos sindicatos, de modo que essas entidades podem, no interesse de seus associados e mediante negociação coletiva, restringir certos direitos assegurados aos trabalhadores a fim de obter outras vantagens não previstas em lei. Não obstante, tal flexibilização não autoriza a negociação coletiva que atente contra normas referentes à segurança e saúde no trabalho. [...] ¹¹⁸

¹¹⁶ SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. *Por um pacto social*. 2007. p. 1. Disponível em: <https://www.jorgesoutomaior.com/uploads/5/3/9/1/53916439/por_um_pacto_social..pdf>. Acesso em: 04 mar. 2018.

¹¹⁷ BOMFIM, Vólia. *Direito do Trabalho*. 8ª ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2013. p. 42.

¹¹⁸ TST. Recurso de Revista nº TST-RR-619.959.5.02.5555. Relator Ministro: Rider de Brito. Data de Julgamento: 12/02/2003. 5ª Turma. Data de Publicação: 14/03/2003. *Tribunal Superior do Trabalho*, 2003. Disponível em: <<http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/resumoForm.do?consulta=1&numeroInt=102988&anoInt=1999>>. Acesso em: 24 mar. 2019.

Tal fato, reforça, mais uma vez, a compreensão de que o efeito querido pelos legisladores reformista não foi o de flexibilização, posto que flexível o Direito do Trabalho já era, mas sim o de desregulamentação implícita, por meio dos instrumentos de negociação coletiva e individual.

Nítido é que o Estado, intimidado pelas demandas do capital, vem se imiscuindo do seu papel protetivo dentro das relações de labor e reduzindo a legislação trabalhista, com o fito de estimular, principalmente, a negociação coletiva. A situação causa alarme, dado a fragilidade dos sindicatos dos trabalhadores e a conjuntura econômica atual, de crise e temor de desemprego pelos obreiros, que comina em inevitável perda da potencialidade de pressão e de negociação dos entes sindicais.¹¹⁹ Nesse contexto, é possível afirmar que muitas das negociações coletivas havidas no bojo na nova CLT serão desvantajosas aos trabalhadores, os sujeitando a condições de labor abaixo do patamar mínimo civilizatório.

Referida situação contribui para a precarização do trabalho, com o objetivo precípua de redução dos custos de produção e elevação do lucro das empresas – caracterizando, pois, a autorização da prática de *dumping* social, instituto no qual se supervaloriza o crescimento econômico em detrimento do bem-estar social¹²⁰ e que faz parte da estrutura neoliberal de exploração de trabalho.

Evidente, pois, que o ordenamento jurídico brasileiro se curvou ao “mercado das legislações”, em outro tópico explanado. Ora, a Reforma, ao reduzir as proteções laborais, foi utilizada como instrumento de atração do capital estrangeiro para o Brasil, notadamente as empresas multinacionais, as quais muitas vezes se interessam pela instalação de filiais em regiões periféricas do globo, onde podem negociar livremente contratos de trabalho que favoreçam os seus interesses – situação que as colocam em patamar de concorrência desleal com os outros empresários que não se valem do *dumping* social.

Nesta senda, o legislador reformador abriu brecha para que as multinacionais se valham de políticas de recursos humanos totalmente divergente daquela que adotadas nos países desenvolvidos – onde a legislação trabalhista, em regra, é mais rígida e garantista –, colocando a si mesmas em posição de vantagem

¹¹⁹ LORA, Ilse Marcelina Bernardi. A reforma trabalhista à luz dos direitos fundamentais – análise da lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. *Revista Síntese Trabalhista e Previdenciária*. n. 338, pp. 33-46, ago. 2017. p. 36.

¹²⁰ TRIERWEILER, Gustavo F. As relações de trabalho, o *dumping* e a crise econômica. *Revista IOB: trabalhista e previdenciária*. São Paulo, v. 21, nº 242, pgs. 81-91. ago, 2009.p. 82.

no mercado internacional, em detrimento daquelas empresas que respeitam o patamar mínimo civilizatório dos seus empregados – violando o princípio da livre concorrência, prejudicando a saúde da economia nacional e internacional e atentando contra a dignidade da pessoa trabalhadora.

Conforme outrora apontado, as mudanças trazidas pela Reforma mitigam a lógica protecionista do Direito do Trabalho brasileiro e infringem princípios e garantias constitucionais, em evidente sobreposição dos interesses econômicos à dignidade do trabalhador. Assim, foram desrespeitados inúmeros preceitos da Lei Maior, notadamente o art. 1º, incisos III e IV, que elencam o princípio da dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho como fundamentos da República Federativa do Brasil; o art. 3º e seus incisos, que garantem o desenvolvimento nacional; o art. 170, caput, que funda a ordem econômica brasileira na valorização do trabalho, assegurando a dignidade do trabalhador; além do art. 193, que determina como base da ordem social o primado do trabalho, objetivando o bem-estar e a justiça social.¹²¹

Deste modo, claro é o afastamento do Direito do Trabalho brasileiro da agenda do trabalho decente. Tanto é que os peritos técnicos do Comitê de Normas da OIT verificaram possível descumprimento de normas internacionais pela Lei nº 13.467/2017 e pratica de *dumping* social, de modo que na Conferência Internacional do Trabalho, realizada em 2018, o Brasil foi incluído na “*short list*” dos 24 países com suspeita de imporem as piores condições laborais.¹²² Essa preocupação latente com a proteção dos direitos trabalhista decorre do fato de que o trabalho é tido como fator de dignidade e de valorização do ser humano. Sendo assim, o trabalho decente se impõe como direito humano e fundamental que proporciona ao obreiro bens materiais, bem-estar, satisfação pessoal, desenvolvimento das suas potencialidades, realização pessoal, além do acesso ao direito à integração social (por lhe assegurar proteção à integridade física, psicológica, moral, intelectual e social).¹²³

Encontra-se, então, na contramão dessa valorização e dignificação do trabalho a Lei nº 13.467/2017, que resultou na violação e na desarticulação do

¹²¹ MARTINS ANDRADE, Roberta Lais Machado; MORAIS, Fernando Franco. A reforma das normas trabalhistas em meio à crise econômica no Brasil. *Revista Constituição e Garantia de Direitos*. v. 10, n. 1, p. 185 - 201, 21 jan. 2018. p. 197.

¹²² ANAMATRA. *Nota técnica – nove meses de vigência da reforma trabalhista*. Disponível em <<https://www.anamatra.org.br/images/DOCUMENTOS/20180926.notatecnicaOIT.pdf>>, acesso em 14 mar. 2018. p. 6.

¹²³ ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. O trabalho decente como direito humano e fundamental. *Revista Síntese Trabalhista*. Porto Alegre, a. XXV, n. 310. p. 43-63, abr. 2015. pp. 57-59.

arcabouço juslaboral – desrespeitando às conquistas históricas duramente alcançadas pelo operariado e gerando nítido retrocesso social. Portanto, foi o empresário o grande beneficiado com a Reforma, a qual faculta a redução de custos provenientes de direitos e garantias trabalhistas a partir da celebração de negociações coletivas e individuais que ignoram o patamar mínimo civilizatório e propiciam a prática do *dumping* social.

Certamente que o Estado deve buscar solucionar os problemas que surgem em virtude das crises econômicas, da globalização e das rápidas transmutações do mercado capitalista, para tanto, porém, sempre precisa levar em consideração o princípio da dignidade da pessoa humana, a valorização do trabalho e a livre concorrência.

Nesse sentido, chama a atenção a adoção do modelo da flexissegurança por alguns países europeus, sistema esse implantado com especial sucesso na Dinamarca, e que se apresenta como uma alternativa possível para a prevenção da ocorrência do *dumping* social – dado que traça o equilíbrio entre a flexibilidade da relação de trabalho e a segurança econômica e social do obreiro. Trata-se, assim, de uma nova perspectiva defendida por Ton Wilthagen¹²⁴, principal idealizador do referido modelo, segundo o qual “em vez de se diminuir a segurança dada aos trabalhadores é possível encontrar novas formas de proteção e, ao mesmo tempo, dar às empresas mecanismos para enfrentar a competição mundial”.

Resumidamente, o sistema em comento combina três elementos indispensáveis ao seu sucesso: regras flexíveis para a contratação e a demissão de empregados, de modo a viabilizar a demissão em momentos de recessão e de contratação em momentos de melhora; a garantia de seguro-desemprego elevado e; uma política ativa do mercado de trabalho, com a direcionamento à orientação e educação dos desempregados.¹²⁵ Há, portanto, uma proteção dada aos trabalhadores por um sistema de desemprego e por prestações da previdência social custeadas preponderantemente pelo Estado.¹²⁶

Por derradeiro, é preciso fazer a ressalva de que não obstante os resultados positivos da implantação de tal modelo em locais como Dinamarca e

¹²⁴ WILTHAGEN, Ton. Apud DALLEGRAVE NETO, José Affonso.. Flexissegurança nas Relações de Trabalho. Que bicho é esse?. *Revista Trabalhista*. v. 25. p. 49-53. Rio de Janeiro, 2008.

¹²⁵ DENMARK.DK. Working in denmark: the danish labour market. Disponível em: <<https://denmark.dk/society-and-business/the-danish-labour-market>>. Acesso em 26 mar. 2019.

¹²⁶ ROMITA, Arion Sayão, Flexigurança- A Reforma do Mercado de Trabalho, Editota LTr, São Paulo, 2008. p. 44.

Holanda, pode não ser este o efeito alcançado em outros países, uma vez que a flexissegurança demanda um Estado forte, que transmita confiança aos seus cidadãos e que cumpra com o ônus econômico das relações de trabalho, bem como que efetive as políticas públicas necessárias.¹²⁷ Assim, a sua aplicação demanda indiscutível adaptação ao quadro político, social e econômico de cada país, inclusive no Brasil.

¹²⁷ LOBO, Jessica Lages Mendes. Flexissegurança: uma análise sobre os limites da flexibilização do direito do trabalho no atual cenário brasileiro. *Jus.com.br*, 2015. Disponível em <<https://jus.com.br/artigos/36500/flexiguranca-uma-analise-sobre-os-limites-da-flexibilizacao-do-direito-do-trabalho-no-atual-cenario-brasileiro>>, acesso em 26 mar. 2019.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O sistema econômico capitalista é palco de inevitável embate entre os interesses do empresariado e os direitos sociais dos trabalhadores. Assim, diante do quadro atual de globalização mercadológica e das recentes crises financeiras, que abalaram as economias de todo o globo, sofreu repercussões, também, a ordem jurídica nacional, notadamente o ramo do Direito do Trabalho. Nessa esteira, o Estado, pressionado pelas reivindicações do capital neoliberal, que clamava pela modernização da legislação laboral e pela redução da rigidez das proteções dadas aos obreiros, aprovou a Lei nº 13.467/2017, que hasteou a bandeira da flexibilização.

Assim, ao longo do presente trabalho buscou-se fazer uma análise crítica acerca legalidade e legitimidade do citado instituto, que segundo os causídicos da Teoria Flexibilista, fundamentou a Reforma Trabalhista. Procurou-se avaliar, ainda, se referida figura não teria sido, na verdade, um instrumento de desregulamentação dos dispositivos protetores dos obreiros, que, implicitamente, autorizou o *dumping* social e feriu princípios e direitos fundamentais assegurados pela Constituição Federal de 1988.

Inicialmente, portanto, foi preciso compreender que a flexibilização se trata de um conjunto de medidas direcionadas à atenuação dos direitos dos operários, em uma tentativa de se compatibilizar os anseios dos empresários e os dos trabalhadores. Percebeu-se, no entanto, que o instituto é objeto de divergência doutrinária, de modo que se verificou a existência de três correntes de pensamento, quais sejam a flexibilista, a semiflexibilista e a antiflexibilista – a favor, intermediária e contra a flexibilização, respectivamente.

Conforme demonstrado no trabalho, para além da conceituação e dos argumentos que sustentam cada um dos posicionamentos acima, foi necessário a formação da compreensão dos aspectos da legalidade e da legitimidade da flexibilização dentro do ordenamento jurídico brasileiro – figuras estas que não se confundem, sendo a primeira ligada à estrutura normativa posta e a segunda se relacionada a um viés ético-político.

A partir do prisma legal, então, a flexibilização foi confrontada com a regra geral de indisponibilidade das normas trabalhistas e com a nulidade das alterações contratuais prejudiciais ao trabalhador, além dos princípios constitucionais da

proteção, da norma mais favorável e da proibição do retrocesso. Sob o ângulo da legitimidade, por sua vez, o instituto em voga se mostrou contrário à progressiva conquista de proteções laborais conferidas aos obreiros pelo Direito do Trabalho pátrio e, na esfera do Direito Coletivo do Trabalho, foi de encontro com o contexto de hipossuficiência na qual se encontram os sindicatos brasileiros em face das associações dos empregadores.

Ademais, foi preciso traçar a trajetória da aplicação do termo *dumping* no campo do Direito Concorrencial, até o seu emprego na esfera trabalhista, na forma de *dumping* social – figura diretamente relacionada ao retrocesso social e que se caracteriza pela supressão dos direitos laborais e pela falta de investimento em melhorias das condições de trabalho por parte dos empregadores, que assim agem de forma reiterada e contumaz, objetivando a obtenção, às custas da exploração dos obreiros, de lucros excessivos e oferta de produtos com preço abaixo do mercado, que dá ensejo à concorrência desleal.

Trata-se, conforme explicitado no trabalho, de prática que reflete negativamente não apenas na esfera patrimonial e pessoal dos empregados individualmente ofendidos, mas também na sociedade como um todo, além de atingir a própria ordem econômica e os consumidores.

A partir do adequado entendimento da flexibilização e do *dumping* social foi possível estabelecer uma correlação entre os dois institutos, que apesar de divergentes, aproximam-se, quando o termo “flexibilização” é utilizado em sua forma mais ampliada – abarcando a ideia de desregulamentação. Nesses termos, foi possível classificar a flexibilização em propriamente dita ou desregulamentadora, a depender da sua finalidade. Verificou-se, porém, que esta última ofende os preceitos da Constituição Federal, posto que a desregulamentação das proteções trabalhistas através de acordos coletivos, com substrato nas leis do mercado, acarreta na prática de atos que configuram *dumping* social.

Essa desregulamentação, como se viu, se dá, geralmente, pelos países subdesenvolvidos como estratégia política para atrair capital estrangeiro, através da instalação de multinacionais no território nacional – empresas essas que estudam os regramentos laborais dos Estados, a fim de abrirem filiais onde o ordenamento jurídico seja mais economicamente proveitoso para si.

Diante da construção das compreensões acima, passou-se à análise da redação de alguns dos artigos reformados ou incluídos na CLT pela Lei nº

13.467/2017 que mais chamaram a atenção dos acadêmicos e aplicadores do Direito, em razão de potencial ameaça à concretização dos direitos fundamentais dos trabalhadores brasileiros. Verificou-se, pois, o aumento na quantidade de matérias que podem ser objeto de negociação coletiva, a redução do controle judicial das cláusulas do acordo ou convenção coletiva e a sobreposição do negociado ao legislado. Assim, houve a diminuição da intervenção do Estado nas relações de trabalho e se deu margem a práticas desumanas de trabalho, cujo fim precípua é o corte dos custos de produção e ampliação dos lucros das empresas.

Desta feita, restou confirmada a hipótese de que a reforma do texto celetista impôs, na verdade, uma flexibilização desregulamentadora – ilegal e ilegítima –, que mudou a lógica interna de interpretação das normas trabalhistas – as quais se pautam no princípio da proteção, consagrado pela Lei Maior – e abriu brechas à prática do *dumping* social – que precariza os direitos laborais e viola os princípios da proibição do retrocesso, da dignidade da pessoa humana, além de ser uma afronta ao valor social do trabalho, ao trabalho decente e à livre concorrência.

Assim, o que se defende é que não podem as crises econômicas, a globalização da economia ou a instabilidade do mercado servirem como justificativas para o desrespeito ou a diminuição da proteção trabalhista, uma vez que os interesses sociais devem sempre prevalecer frente aos interesses do capital. Logo, as soluções encontradas pelo Estado para quaisquer problemas econômicos que surjam devem, antes de qualquer coisa, considerar o princípio da dignidade da pessoa humana e a valorização do trabalho.

REFERÊNCIAS

- ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. O trabalho decente como direito humano e fundamental. *Revista Síntese Trabalhista*. Porto Alegre, a. XXV, n. 310. p. 43-63, abr. 2015.
- ALVES, Amauri Cesar; ALVES, Roberto das Graças. Reforma trabalhista e o novo “direito do capital”. *Revista Síntese Trabalhista e Previdenciária*. n. 338, pp. 47-74, ago. 2017.
- ANAMATRA. *Nota técnica – nove meses de vigência da reforma trabalhista*. Disponível em <<https://www.anamatra.org.br/images/DOCUMENTOS/20180926.notatecnicaOIT.pdf>>. Acesso em 14 mar. 2018.
- ARAÚJO, Jailton Macena de. Desumanização do direito do trabalho: uma análise da reforma trabalhista em face da desconstrução da carga principiológica laboral. V *Seminário do IDCC – Desafios do Direito Civil contemporâneo: da constitucionalização à humanização*, No prelo, 2018.
- BANDEIRA DE MELLO, Celso Antônio *apud* BANDEIRA DE MELLO, Celso Antônio. *Eficácia das normas constitucionais e direitos sociais*. São Paulo: Malheiros, 2010.
- BARRAL, Welber Oliveira. *Dumping e comércio internacional: a regulamentação antidumping após a Rodada Uruguai*. p. 7-8.
- BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2005.
- BOMFIM, Vólia. *Direito do Trabalho*. 8ª ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2013.
- BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. *Direito Sindical*. São Paulo: LTr, 2015.
- CALMON, Pedro. *Curso de direito constitucional brasileiro*. Rio de Janeiro: Freitas Bastos, 1937.
- CARISTINA, Jean Eduardo Aguiar; SAYEG, Ricardi Hasson. *Dumping Social: infração da ordem econômica humanista*. *Lex Humana*. Petrópolis, v. 6, n. 1, p. 70-96, 2014.
- CARPENA, Heloísa. *Abuso de direito nos contratos de consumo*. Rio de Janeiro: Renovar, 2001.
- CARVALHO, Augusto Cesar Leite de. *Direito do Trabalho: curso e discurso*. Aracaju: Evocati, 2011.
- CECATO, Maria Aurea Baroni. Considerações acerca da dignidade do trabalhador ante os reflexos da automatização. João Pessoa, *Verba juris: anuário da pós-graduação em direito*, a.4, n.4, p. 415-446, jan/dez. 2005.

CECATO, Maria Áurea Baroni. Direitos humanos do trabalhador: para além do paradigma da declaração de 1998 da O.I.T. In: SILVEIRA, Rosa Maria Godoy et al. *Educação em direitos humanos: fundamentos teórico-metodológicos*. João Pessoa: Universitária, 2007.

CENTRO INTERNACIONAL DE FORMAÇÃO DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Direito internacional do trabalho e direito interno: manual de formação para juízes, juristas e docentes em Direito*. Turim: Centro Internacional de Formação da OIT, 2011.

CESARINO JUNIOR, Antônio Ferreira. *Direito social brasileiro*. São Paulo: Martins, 1940.

COELHO, Evellyn Thiciane Macêdo. O prestígio da negociação coletiva e o princípio da adequação setorial negociada. *Revista Síntese Trabalhista e Previdenciária*. n. 328, pp. 24-36, out. 2016.

COSTA, Orlando Teixeira da. Direito alternativo ou flexibilização. *Revista LTr*, v. 56, nº 7, p.56-57/779-780, São Paulo: LTr, 1992.

DALLEGRAVE NETO, José Affonso.. Flexissegurança nas Relações de Trabalho. Que bicho é esse?. *Revista Trabalhista*. v. 25. p. 49-53. Rio de Janeiro, 2008.

DEJOURS, Christophe. *A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho*. Tradução de Ana Isabel Paraguay e Ltf-cia Leal Ferreira. 5 ed. Ampliada. São Paulo: Cartaz - Oboré, 1992.

DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 16 ed. São Paulo: LTr, 2017.

DENMARK.DK. Working in denmark: the danish labour market. Disponível em: <<https://denmark.dk/society-and-business/the-danish-labour-market>>. Acesso em 26 mar. 2019.

DI SENA JÚNIOR, Roberto. *Comércio internacional & globalização: a cláusula social na OMC*. Curitiba: Juruá, 2003.

DUARTE, Anita. “Reforma” Trabalhista: como enfraquecer as funções sindicais e gerar *Dumping Social*?. Disponível em: <<http://emporiododireito.com.br/leitura/reforma-trabalhista-como-enfraquecer-as-funcoes-sindicais-e-gerar-dumping-social-aprenda-em-minutos>>. Acesso em: 17 de mar de 2019.

DUARTE, Camila Rufato. *Dumping social e flexibilização dos direitos trabalhistas: a dignidade da pessoa humana como balizadora dos institutos*. *Revista de Direito*. Viçosa. v.6, n.1. pgs. 67-103. jan/jun 2014.

FERNANDEZ, Leandro. *Dumping social*. São Paulo: Saraiva, 2014.

GHAJ, Dharam. Decent work: universality and diversity. In: INTERNACIONAL LABOUR OFFICE GENEVA; INTERNACIONAL INSTITUTE FOR LABOUR STUDIES. *Decent work: objectives and strategies*. Genebra: 2006.

GOMES, Orlando. apud. SUSSEKIND, Arnaldo. A consolidação das leis do trabalho In: SUSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segada; TEIXEIRA, Lima. *Instituições de direito do trabalho*. vol. 1. 15 ed. São Paulo: LTr, 1995.

GUNTHER, Luiz Eduardo. O trabalho decente como paradigma da humanidade no século XXI. In: GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa; ALVARENGA, R'bia Zanotelli (Org.). *Direito do trabalho e direito empresarial sob o enfoque dos direitos fundamentais*. São Paulo: LTr, 2015.

ILO. 1999. *Decent work*, Report of the Director General, Geneva.

INTERNACIONAL LABOUR OFFICE GENEVA; INTERNACIONAL INSTITUTE FOR LABOUR STUDIES. *Decent work: objectives and strategies*. Genebra: 2006. KAWAY, Mina; VIDAL, Pedro Walter G. Tang. *Dumping Social: as normas de trabalho e sua relação com o comércio internacional*. Florianópolis, 2010.

LIMA, Francisco Gerson Marques de. Instrumentos coletivos de trabalho, num contexto de reforma trabalhista. *Revista do Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade Federal do Ceará*. v. 37, n.2, pp. 375-394. jul./dez. 2017.

LOBO, Jessica Lages Mendes. Flexissegurança: uma análise sobre os limites da flexibilização do direito do trabalho no atual cenário brasileiro. *Jus.com.br*, 2015. Disponível em <<https://jus.com.br/artigos/36500/flexiguranca-uma-analise-sobre-os-limites-da-flexibilizacao-do-direito-do-trabalho-no-atual-cenario-brasileiro>>, acesso em 26 mar. 2019.

LORA, Ilse Marcelina Bernardi. A reforma trabalhista à luz dos direitos fundamentais – análise da lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. *Revista Síntese Trabalhista e Previdenciária*. n. 338, pp. 33-46, ago. 2017.

MARTINS ANDRADE, Roberta Lais Machado; MORAIS, Fernando Franco. A reforma das normas trabalhistas em meio à crise econômica no Brasil. *Revista Constituição e Garantia de Direitos*. v. 10, n. 1, p. 185 - 201, 21 jan. 2018.

MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do Trabalho*. 31 ed. São Paulo: Atlas, 2014.

MARTINS, Sergio Pinto. *Flexibilização das condições de trabalho*. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

MASSI, Juliana Machado; VILLATORE, Marco Antônio César. O *dumping* social e a total possibilidade de tutela das minorias na atividade empresarial. *Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região*. Curitiba, v. 4, n. 43, p. 40-61, ago. 2015.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. *Pedido de veto total ou parcial do projeto de lei da câmara nº 38/2017*. Disponível em

<http://www.prt10.mpt.mp.br/images/PEDIDO_DE_VETO_FINAL_1.pdf>, acesso em 14 mar. 2018.

MORAES FILHO, Evaristo. *Tratado Elementar de Direito do Trabalho*. Vol 1. Rio de Janeiro: Freitas Bastos. 1960.

NAÇÕES Unidas no Brasil. *OIT Organização Internacional do Trabalho*. Disponível em: <<https://nacoesunidas.org/agencia/oit/>>, Acesso em 03 fev. 2019.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de direito do Trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho*. 29 ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Direito Processual do Trabalho*. 4 ed. São Paulo: LTr.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Iniciação ao direito do trabalho*. 36 ed. São Paulo: LTr,, 2011.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sônia Mascaro. *Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho*. 29 ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

NUSDEO, Fábio. *Curso de Economia: introdução ao Direito Econômico*. 4ª ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2005.

OFFE, Claus. *Problemas Estruturais do Estado Capitalista*. Tradução de Bárbara Freitag. Rio de Janeiro: Tempo Brasileiro, 1984.

OLIVEIRA, José César de. *Formação Histórica do Direito do Trabalho*. In: BARROS, Alice Monteiro de, coord. *Curso de direito do trabalho: estudos em memória de Célio Goyatá*. 2 ed. São Paulo: LTr, 1994. cap. 1.

PIMENTA, Joaquim. *Sociologia Jurídica do Trabalho*. 2 ed. Rio de Janeiro: Ed. Nacional de Direito, 1944.

ROBORTELLA, Luiz Carlos Amorim. *O moderno direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 1994.

ROMITA, Arion Sayão, Flexigurança- A Reforma do Mercado de Trabalho, Editota LTr, São Paulo, 2008.

SALES, Cleber Martins; BRITO, Marcelo Palma; AZEVEDO NETO, Platon Teixeira; FONSECA, Rodrigo Dias. *Reforma trabalhista comentada: Lei nº 13.467/2017: análise de todos os artigos*. Florianópolis: Empório do Direito, 2017.

SARMENTO, Daniel. *Direitos fundamentais e relações privadas*. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2001.

SAYEG, Ricardo Hasson. *Práticas comerciais abusivas: monopólio x consumo, abuso do poder econômico, responsabilidade civil e penal: Brasil, Mercosul, União Europeia: doutrina e legislação*. 1ª ed. Bauru: Edipro, 1995.

SEN, Amartya. *Desenvolvimento como liberdade*. São Paulo: Companhia das Letras, 2010.

SILVA, Alice Rocha da. *Dumping e Direito Internacional Econômico*. *Revista do Programa de Mestrado em Direito do UniCEUB*. Brasília, v. 2, n. 2, p. 390-417, jul./dez. 2005.

SIQUEIRA NETO, José Francisco. Flexibilização, desregulamentação e o direito do trabalho no Brasil, In: OLIVEIRA, Carlos Alonso Barbosa. *Crise e trabalho no Brasil: modernidade ou volta ao passado?*. 2. ed. São Paulo: Scritta, 1996.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. A supersubordinação: invertendo a lógica do jogo. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho 3.ª Região*. vol. 48. n. 78. p. 157-193. Belo Horizonte, jul.-dez. 2008.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. *Por um pacto social*. 2007. p. 1. Disponível em: <https://www.jorgesoutomaior.com/uploads/5/3/9/1/53916439/por_um_pacto_social..pdf>. Acesso em: 04 mar. 2018.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz; CORREIA, Marcus Orione Gonçalves. O que é direito social?. In: CORREIA, Marcus Orione Gonçalves, org. *Curso de direito do trabalho, vol 1: teoria geral do direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 2007.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz; MOREIRA, Ranulio Mendes; SEVERO, Valdete Souto. *Dumping Social nas Relações de Trabalho*. São Paulo: LTR, 2012.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz; MOREIRA, Ranúlio Mendes; SEVERO, Valdete Souto. *Dumping Social nas Relações de Trabalho*. 2ª ed. São Paulo: LTr, 2014.

SÜSSEKIND, Arnaldo. Flexibilização do direito do trabalho: alcance e objeto. *Revista Síntese Trabalhista*. Porto Alegre, a. X, n. 126, p. 6, dez. 1999.

SÜSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas. *Instituições de Direito do Trabalho*. 22. Ed. São Paulo: LTr, 2005.

TORRES, Ana Paula Leite; ALMEIDA, Saulo Nunes de Carvalho. Ponderações jurídicas e sociais acerca da negociação coletiva de trabalho frente à lei nº 13.467/2017. *Revista Síntese Trabalhista e Previdenciária*. n. 355, pp. 88-105, jan. 2019.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO; ANAMATRA. *Enunciados da 1ª Jornada de Direito Material e Processual do Tribunal Superior do Trabalho e da Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho*. Brasília, 2007. p. 1. Disponível em: <<http://honoriscausa.weebly.com/uploads/1/7/4/2/17427811/anamatra.pdf>>. Acesso em: 02 mar. 2019.

TRIERWEILER, Gustavo F. As relações de trabalho, o *dumping* e a crise econômica. *Revista IOB: trabalhista e previdenciária*. São Paulo, v. 21, nº 242, pgs. 81-91. ago, 2009.

TST. Recurso de Revista nº TST-RR-619.959.5.02.5555. Relator Ministro: Rider de Brito. Data de Julgamento: 12/02/2003. 5ª Turma. Data de Publicação: 14/03/2003. *Tribunal Superior do Trabalho*, 2003. Disponível em: <<http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/resumoForm.do?consulta=1&numeroInt=102988&anoInt=1999>>. Acesso em: 24 mar. 2019.

VIANNA, Segadas. Antecedentes Históricos. In: SUSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segada; TEIXEIRA, Lima. *Instituições de direito do trabalho*. vol. 1. 15 ed. São Paulo: LTr, 1995.

VIANNA, Segadas. Evolução do direito do trabalho no Brasil. In: SUSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segada; TEIXEIRA, Lima. *Instituições de direito do trabalho*. vol. 1. 15 ed. São Paulo: LTr, 1995.

WILTHAGEN, Ton. Apud DALLEGRAVE NETO, José Affonso.. Flexissegurança nas Relações de Trabalho. Que bicho é esse?. *Revista Trabalhista*. v. 25. p. 49-53. Rio de Janeiro, 2008.

WOLKMER, Antônio Carlos. Legitimidade e legalidade: uma distinção necessária. In: *Revista de Informação Legislativa*, n. 124. Brasília, 1994.